



Universidad del Azuay

Facultad de Ciencias Jurídicas

Escuela de Derecho

“El Acoso Laboral o Mobbing en la Legislación Laboral Ecuatoriana”

**Trabajo de graduación previo a la obtención del título de Abogado
de los Tribunales de Justicia de la República**

Autor:

Ana Gabriela Cordero Ríos

Director:

Dr. Guillermo Ochoa Andrade

**Cuenca, Ecuador
2016**

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de titulación en primer lugar a mis padres y hermanos quienes me apoyaron y alentaron en cada momento de la carrera, dedico también a mis amigos y compañeros de aula con quienes conviví durante estos cinco años y formaron parte de este gran camino hacia la profesión de la Abogacía.

Gabriela.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco inmensa y principalmente a mis padres Manuel y Sonia, sin quienes no hubiera sido posible alcanzar esta meta, pues su apoyo ha sido fundamental para mí; de igual manera agradezco a mis hermanos Sebastián y Fernanda quienes me han alentado durante el camino; a mis compañeros de aula, en especial a mis amigas María Augusta Vignolo y Paulina Reclade quienes hicieron mi vida universitaria más entretenida; a la Doctora María Augusta Barzallo por la orientación brindada hacia la elaboración de este trabajo; al Doctor Guillermo Ochoa Andrade por su tiempo, ayuda y conocimientos compartidos como docente y director de este trabajado de titulación; agradezco finalmente a la Universidad del Azuay, principalmente a los docentes de la escuela de derecho quienes han contribuido en mi formación profesional.

Gabriela.

INDICE

Contenido

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I.....	3
ANTECEDENTES HISTORICOS DEL MOBBING O ACOSO LABORAL	3
1.1. Introducción.....	3
1.2. Antecedentes históricos del Mobbing o acoso laboral	3
1.3. Concepción del Mobbing o acoso laboral	6
1.4. El acoso psicológico y el hostigamiento laboral.....	9
1.5. Conclusión	13
CAPITULO II	14
ESTRUCTURA DEL MOBBING	14
2.1. Introducción.....	14
2.2. Elementos del acoso laboral o Mobbing.....	14
2.2.1. Sujetos que intervienen	15
2.2.1.1. Sujeto activo	15
2.2.1.2. Sujeto pasivo	18
2.2.2. Intención de causar daño	21
2.2.3. Reiteración del acoso	22
2.2.4. El daño	24
2.3. Clases de acoso laboral.....	26
2.3.1 Mobbing Horizontal:.....	26
2.3.2 Mobbing Vertical Descendente:.....	27
2.3.3 El Mobbing Vertical Ascendente:.....	27
2.4 Responsabilidad.....	28
2.5 Conclusión	30
CAPITULO III.....	32
LEGISLACIÓN ECUATORIANA SOBRE EL ACOSO LABORAL O MOBBING	32
3.1. Introducción.....	32

3.2. Principios constitucionales del derecho laboral y su relación con el Mobbing o acoso laboral.	32
3.3. Instrumentos internacional relacionados con el acoso laboral.....	42
3.4. El acoso laboral o Mobbing en el código de trabajo.....	49
3.5. Legislación comparada	56
3.6. Derechos constitucionales vulnerados por el Mobbing	69
3.7. Conclusión	74
CAPITULO IV	76
ALTERNATIVAS LEGALES FRENTE A LA AUSENCIA DE REGULACION EN MATERIA LABORAL SOBRE EL MOBBING O ACOSO LABORAL.....	76
4.1. Introducción	76
4.2. Acciones en el ámbito laboral.....	77
4.3. Acciones penales	85
4.4. Acciones constitucionales.....	96
4.5. Conclusión	105
CAPITULO V	106
CONCLUSIÓN.....	106
BIBLIOGRAFÍA	109

RESUMEN

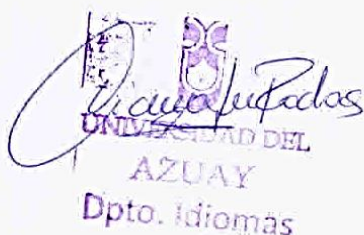
En este trabajo de titulación se realizará, para iniciar, un análisis del mobbing o acoso laboral en forma general, de esta manera será posible entenderlo e identificarlo con claridad sin confundirlo con otros problemas existentes en el entorno de trabajo, es por eso que se indagará, en principio, la historia de este problema, su concepto y elementos, tales como los sujetos que intervienen, el daño, la intención de causar daño, entre otros puntos que servirán para una mejor comprensión del tema.

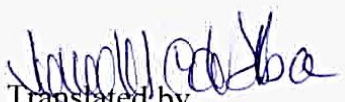
Posteriormente se analizará, por un lado, legislación comparada, con el fin de obtener una idea de cómo se encuentra legislado el mobbing en otros países, finalmente y con especial importancia, se examinará la normativa nacional, así como tratados internacionales ratificados por el Ecuador, que puedan ser aplicables ante el acoso laboral, con el objeto de encontrar alternativas efectivas en vista del vacío legal existente sobre este tema en nuestro país, para el efecto se revisará, sobre todo, legislación en materia de trabajo, constitucional y penal, enfatizando aquellas normas previstas para evitar, detener o resarcir los daños a consecuencia del mobbing.

ABSTRACT

This graduation work will start by presenting an overview analysis of Mobbing or Workplace Harassment. Thus, it will be possible to understand and identify it clearly without confusing it with other existing problems that occur in the work environment. The history of this problem, its concept and elements, such as the subjects that intervene, the damage, the intention to cause harm, among other points, will be investigated in order to have a better understanding of the subject. Subsequently, comparative legislation will be analyzed so as to have an idea of how Mobbing is legislated in other countries.

Finally, and with special importance, the national legislation as well as international treaties ratified by Ecuador that may be applicable to harassment in the workplace will be examined. The aim is to find effective alternatives in view of the existing legal gap on this issue in our country; therefore, the constitutional and criminal labor legislation will be reviewed, especially emphasizing those regulations designed to prevent, stop or compensate damages as a result of Mobbing.




Translated by,
Lic. Lourdes Crespo

INTRODUCCIÓN

El mobbing o acoso laboral, es un problema social frecuente que se ha venido dando entre los trabajadores desde el inicio mismo de las relaciones laborales, hoy en día, debido a la falta de plazas de trabajo y a la crisis económica que ha puesto en riesgo la estabilidad laboral, ha incrementado. Este problema consiste en que uno o varios trabajadores, abusen de forma sistemática, ya sea mediante conductas de acción u omisión, a otro u otros trabajadores con el objetivo de que las víctimas renuncien a su puesto.

Inicialmente el mobbing era estudiado exclusivamente como un problema de la psicología, mas, por el incesable incremento de abuso en el trabajo, el cual ha dejado perjuicios no solo en las víctimas sino también en las empresas empleadoras por la pérdida de valiosos trabajadores, se ha hecho necesario que el derecho lo regule y le ponga un fin a esta realidad social; es por eso que la Organización Internacional de Trabajo se dispuso instar a la comunidad internacional a la creación de normas que permitan a los trabajadores defenderse frente al acoso laboral.

Sin embargo, a pesar de que este es un problema laboral latente, la legislación sobre este tema es bastante nueva, de hecho podría decirse que se encuentra en auge, tanto es así que, lamentablemente, países como Ecuador aún no lo contempla dentro de su legislación laboral, dejando así a los trabajadores en un total desamparo, por tal razón, este trabajo titulación busca, en primer lugar, mediante el análisis histórico, conceptual, y la descripción de los elementos del mobbing, que las personas entiendan lo que efectivamente es el acoso laboral para que puedan identificarlo en cada caso particular sin confundirlo con otros problemas de esta índole como lo son el estrés o la sobrecarga de trabajo.

Por otra parte, una vez establecido que es mobbing, con este trabajo de titulación, se espera poder presentar a la gente y a los trabajadores, las distintas alternativas legales a las que puede acceder la víctima de acoso laboral, es por eso que se realizará un análisis de normas positivas en distintas materias como laboral, penal y constitucional,

así mismo, se analizará tratados internacionales relacionados con el trabajo así como con los derechos humanos, con el fin de suplir el vacío legal sobre el tema y hacer valer aquellos derechos que están siendo vulnerados como consecuencia del acoso; en este sentido, este trabajo busca también, encontrar herramientas tendientes a evitar, cesar o resarcir de daños físicos como psicológicos causados a las víctimas, así como identificar y hacer responsables a los acosadores.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL MOBBING O ACOSO LABORAL

1.1. Introducción

Desde tiempos muy remotos, las relaciones laborales se han visto perjudicadas por conductas abusivas tanto entre compañeros que comparten una misma jerarquía laboral, cuanto entre jefes con sus subordinados y viceversa, sin embargo, este lamentable problema socio- laboral, en un principio fue estudiado exclusivamente como una conducta en el ámbito de psicología y la sociología, no así en el ámbito legal – laboral. Únicamente, en las últimas décadas, cuando este problema se hizo visible debido a la cantidad de denuncias recibidas por trabajadores como empleadores, este problema ha sido tratado en campo del derecho, aunque lamentablemente solo en limitados Estados, mientras que en otros aun es un tema totalmente ajeno.

Es así que en este capítulo se tratará la evolución histórica de mobbing o acoso laboral dentro del derecho, así también, a fin de comprender el tema a tratar, se desarrollará las distintas concepciones del mobbing y la evolución de concepto según varios doctrinarios, finalmente se hará referencia a dos sinónimos del mobbing y sus implicaciones.

1.2. Antecedentes históricos del mobbing o acoso laboral

El mobbing o acoso laboral es un problema socio-laboral que se encuentra en las relaciones laborales desde que el ser humano decide vivir en sociedad y mantener relaciones laborales, se lo entiende como un sinnúmero de conductas ya sean de acción u omisión realizadas por uno o varios sujetos llamados “acosadores” u “hostigadores”, en contra de otra u otras llamadas “acosados” o “víctimas”, estas conductas afectan la

psicología de trabajadores o empleadores, consecuentemente su rendimiento y, finalmente, el desempeño de la empresa empleadora.

De acuerdo a la Organización Internacional de Trabajo, *“Los actos de violencia provocan una alteración inmediata, y a menudo duradera de las relaciones interpersonales, la organización del trabajo y el entorno laboral en su conjunto. En los empresarios recae el costo directo del trabajo perdido y la necesidad de mejorar las medidas de seguridad. Entre los costos indirectos se puede citar la menor eficiencia y productividad, la reducción de la calidad de los productos, la pérdida de prestigio de la empresa y la disminución del número de cliente.”* (ARROYUELO, 2006)¹

El mobbing fue investigado inicialmente en campo de la psicología, la primera persona en tratar el tema fue el doctor austriaco Konrad Lorenz, quien realizó un estudio sobre el comportamiento animal y la agresión, su metodología fue la observación de la conducta de los animales, con este estudio pudo constatar efectivamente la existencia de conductas abusivas, sin embargo, lo más destacado de su estudio es que pudo observar la similitud del comportamiento animal con el comportamiento humano, sobre todo en relación a que los individuos más débiles se juntan para atacar al más fuerte; situación que posteriormente Peter Paul Heinemann analiza en el comportamiento de los niños durante las horas de descanso en el colegio.

Años más tarde, en la década de los ochenta, el profesor alemán Heinz Leymann se encuentra con este comportamiento abusivo en el ámbito laboral, y adopta el término mobbing para describirlo de la siguiente manera: *“una situación en que una persona, o varias, ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo con*

¹ ARROYUELO, O. (2006).”. Citado por MIRANDA.Ismael Alberto- TAPIA. José Patricio. *Análisis jurisprudencial comparado del acoso psíquico laboral “Mobbing.”*http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2006/de-miranda_i/html/index-frames.html. Pg. 7.

el fin de destruir sus redes de comunicación, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y conseguir su desmotivación laboral”. (Riquelme, 2006).²

Sin embargo, a pesar del conocimiento general de la existencia de abuso y acoso en las relaciones laborales, recién en 1990, la Organización Internacional de Trabajo realizó un estudio en el que verifico la existencia de violencia en el entorno laboral en distintos países de la Unión Europea, debido a ello, realizó el Congreso de Higiene y Seguridad en el Trabajo, en la que se trató sobre los principios y derechos de los trabajadores, entre estos se encuentra el derecho a la dignidad, imagen, honor, integridad física y mental, entre otros.

Lamentablemente, únicamente los países Europeos tomaron conciencia sobre el tema, es así que, en septiembre de 2001, se emitió una propuesta de resolución No. 2339/2001(INI) sobre acoso moral en el trabajo por parte del parlamento Europeo, en vista de que por lo menos el 8% de empleados dentro de la Unión Europea eran víctimas de acoso moral dentro de su lugar de trabajo según una encuesta realizada por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo a 21.500 trabajadores, considerando además que este problema se suscita debido al vacío legal con respecto al tema y a que *“las medidas contra el acoso moral en el lugar de trabajo deben considerarse un elemento importante en la labor de mejorar la calidad y las relaciones sociales en el trabajo y que contribuyen a prevenir la exclusión social”* (Parlamento Europeo, 16 de julio de 2001)³. Por lo que la resolución insta a la elaboración de un instrumento jurídico y adopción de medidas en contra del acoso en el trabajo, protegiendo de esta forma los derechos de los trabajadores, en especial el derecho a la dignidad, establecido en la carta de los Derechos Humanos en las Naciones Unidas.

²LEYMAN. Heinz. Citado por RIQUELME, A. (julio de 2006). *ciencias sociales online, revista electrónica* . “*Mobbing, un tipo de violencia en el lugar de trabajo*” pg. 42 <https://culturadelalegalidad.org.mx/recursos/Contenidos/Articulosdeintersgeneral/documentos/Mobbing,%20Un%20Tipo%20de%20Violencia%20en%20el%20Lugar%20de%20Trabajo%202008.pdf>

³ Parlamento Europeo. (16 de julio de 2001). *Informe sobre el Acoso Moral en el Lugar de Trabajo*. Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo, Comisión de Empleo y Asuntos Sociales .

Los primeros antecedentes tendientes a detener, evitar y sancionar las conductas relacionadas con el mobbing laboral los encontramos en los precedentes jurisprudenciales, ya que los jueces se vieron en la necesidad de encontrar resoluciones frente a denuncias de comportamientos abusivos en el ámbito laboral que cada día se hacían más comunes, dichos precedentes, son base para la legislación positiva respecto al tema en distintos países como Suiza, España, Holanda, Estados Unidos, Canadá, etcétera; países que han sido pioneros en este ámbito.

Debido a las nuevas modalidades de trabajo, la tecnología, la falta de plazas de trabajo, la producción en masa y la competitividad, el mobbing se ha hecho más frecuente, ya que su fin es lograr que la víctima abandone de forma voluntaria el trabajo, evitando así en muchos casos la necesidad de realizar despidos intempestivos y consecuentemente pagar grandes indemnizaciones a los trabajadores.

En la actualidad, países latinoamericanos como Chile y Argentina, cuentan con legislación respecto del mobbing o acoso laboral, incluso como una causal terminación de la relación laboral, sin embargo, lamentablemente en Ecuador, este tema no ha sido abordado por los legisladores, a pesar de ser un tema recurrente y en auge, por lo que nos encontramos ante un vacío legal.

1.3. Concepción del mobbing o acoso laboral

El mobbing o acoso laboral hace referencia a aquellas conductas perjudiciales, realizadas de manera continua en las relaciones laborales tanto por trabajadores como por empleadores, en contra de una o varias víctimas que resultan ostentar cargos menores, jerárquicamente iguales, o incluso en contra de quienes mantiene cargos superiores, es decir, este tipo de conducta negativa, no se suscita únicamente en los trabajadores de menor jerarquía, sino que incluso se da de forma vertical desde empleados a empleadores o jefes. Este comportamiento genera en las víctimas u agredidos humillación, que se transforma en estrés y desmotivación laboral, provocando en muchos casos abandono del trabajo.

Como se anticipó en el punto anterior, el mobbing fue estudiado y definido por doctores en psicología y sociología, y el término ha ido evolucionando con el tiempo. Si bien este término mobbing no es una palabra jurídica, sino más bien psicológica, este ha sido tomado por el derecho con el fin de establecer una normativa en torno al tema, para evitar el tipo de problemas socio-laborales que conlleva.

Es menester mencionar, que la palabra mobbing viene del término anglosajón “to mob” que significa “*atacar, agredir*” (wordreference.com, 1999)⁴; sin embargo, esta palabra de uso anglosajón se ha ido introduciendo en otros idiomas como es el caso del español, en donde se lo traduce como acoso laboral, y otros equivalentes que se toman como sinónimos: psicoterror, hostigamiento laboral, violencia psicológica, acoso moral, entre otros.

Existen varias definiciones teóricas del mobbing o acoso laboral, entre estas la definición dada por la Lcda. Lydia Guevara Ramírez, profesora en la Universidad de la Habana quien establece: “*El acoso moral en el trabajo es el ejercicio extralimitado de un poder (jurídico o de hecho) en el entorno laboral, mediante el uso sistemático, recurrente, progresivo, de la fuerza intimidatoria, que atenta contra la integridad moral*”⁵ (ROMERO-PÉREZ, 2006)

Hoel y Cooper, realizan una definición mucho más simple, estableciendo que es “*(...) todo tipo de conductas ofensivas, humillantes y descalificadoras en el ámbito laboral dirigidas hacia una o varias personas*” (HOEL H. Y COOPER C, 2011)⁶

Tanto en el concepto establecido por la Lcda. Lydia Guevara Ramírez como en el de Hoel y Cooper, a mi criterio son conceptos incompletos, ya que no se establece el fin de la extralimitación del poder ni de esas conductas ofensivas, humillantes y

⁴ Wordreference.com. (1999). *diccionario wordreference.com*. Recuperado el 29 de septiembre de 2015

⁵ (Lydia Guevara, El acoso moral en el trabajo, www.enach.transnet.cu). Citado por ROMERO-PÉREZ, J. (2006). MOBBING LABORAL: ACOSO MORAL, PSICOLÓGICO. *Revista de Ciencias Jurídicas N° 111*, 139

⁶HOEL H. Y COOPER C, The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress-free working environment. University of Manchester Institute of Science and Technology 2002. Citado por ALEGRIA, C. G. (11 de 12 de 2011). *Aproximación conceptual y jurídica al término acoso laboral*. Pg. 230

descalificadoras, fin que necesariamente debe estar expresado en su concepto, ya que el mobbing laboral definitivamente es una conducta dolosa, y eso es lo que le diferencia de otras situaciones como el estrés laboral y tiene como objeto la exclusión del trabajador de la empresa.

Por otra parte, Piñuel y Zabala, define el acoso laboral de una manera más elaborada, y lo hacen como aquel comportamiento realizado *“con el objetivo de intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la situación que le brinda la situación organizativa particular (reorganización, reducción de costes, burocratización, cambios vertiginosos, etc.) para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas”* (ZABALA, MOBBING: como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo, 2001)⁷

El Doctor Oswaldo Paz y Miño lo describe como *“aquellas acciones de violencia psicológica sistemática que una persona, o un grupo de personas ejercen sobre otra u otras en el sitio de trabajo. Violencia que busca quebrar a la víctima en su moral, su autoestima, su dignidad, para que tarde o temprano, abandone el trabajo o cometa errores de magnitud en su desempeño, mismos que le acarreen respuestas premeditadas por los acosadores, quienes lo enfrentarán a los rigores de la ley o las intemperancias y prepotencias propias de los acosadores que como fin tienen salir de un trabajador o de un grupo de ellos”* (Paz y Miño, 2008) c.p. (GONZÁLEZ, 2015)⁸, dentro de este concepto podemos fácilmente encontrar varios elementos esenciales para establecer que es el acoso laboral o mobbing, entre estos, podemos encontrar la necesidad de que la violencia sea sistemática, la intencionalidad, los medios y el fin del acoso, por lo que considero un concepto mucho más completo.

⁷ ZABALA, P. Y. (2001). *MOBBING*, Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Santander: Edit. Sal Terrae. Pg. 55

⁸ (Paz y Miño, 2008) Citado por GONZÁLEZ Nestor, “Insertar en el Código Integral Penal, El Acoso Laboral como Delito de Acción Penal Pública”, 2015, pg. 22

Otra definición que se puede encontrar en la doctrina es *“aquella presión laboral tendente a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración laboral”* (Federico, 2009)⁹ en esta definición como podemos observar encontramos un nuevo termino, “presión” y “denigración”, por presión se debe entender como el trabajo que se realizan circunstancias en las que se otorga poco tiempo o el sobrecargo de tareas a una sola persona, mientras por denigración se entiende como desacreditar o desprestigiar.

Es importante aclarar, que no constituye mobbing o acoso laboral el sobrecargo de trabajo, sino únicamente cuando dicho sobrecargo es excesivo, prolongado e intencional, caso contrario se lo podría asimilar como una mala organización de la empresa.

En otras palabras, el mobbing o acoso laboral es el conjunto de conductas dolosas y nocivas, impartidas por una o varias personas a otra u otras, en un lugar de trabajo, con el fin de que las segundas abandonen su puesto dentro de la organización laboral. Es importante tomar en cuenta que estas conductas deben ser repetitivas y prolongarse en el tiempo, es decir, no configura acoso laboral una situación aislada, ya que ésta no podría afectar psicológicamente al trabajador produciendo ansiedad, estrés, entre otros efectos que suele presentarse cuando dichas conductas negativas son recurrentes.

1.4. El acoso psicológico y el hostigamiento laboral

La palabra mobbing como se mencionó anteriormente es de origen anglosajón, y se lo traduce, entre otros, como acoso psicológico laboral u hostigamiento laboral; la palabra acosar, significa, según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española “Perseguir, apremiar, importunar a alguien con molestias o requerimientos.” (RAE, 2014)¹⁰, por lo general, el acoso conlleva connotaciones psicológicas debido a la afección que produce en la psique de las personas.

⁹ (STSJ Canarias, de 22 de febrero de 2.006), citado por MARTINEZ Federico D. “El Acoso Laboral”. <http://www.diariojuridico.com/el-acoso-laboral/>

¹⁰ RAE. (2014). *Diccionario de la Real Academia de la lengua Española*. Recuperado el 1 de octubre de 2015, de <http://lema.rae.es/drae/?val=acosa>

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, define el acoso psicológico como una “*Situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre un trabajador o trabajadora buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para poder degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa*” (ministerio de trabajo, s.f.)¹¹. Como se desprende de este concepto y se han mencionado varias ocasiones, puede ser producido por más de una persona, y se lo realiza mediante violencias de distinto tipo, es decir física, como por ejemplo, empujones, golpes o violencia psicológica, mediante insultos o incluso con el hecho de ignorar a la víctima, todo con el objeto de desmoralizar al sujeto y finalmente hacer que abandone el trabajo.

La palabra hostigamiento, por su parte viene del latín fustigare, y significa, según la RAE “*Molestar a alguien o burlarse de él insistentemente.*” (RAE, 2014)¹².

El hostigamiento, implica que el trabajador resulte en una persecución o violencia psicológica o maltrato moral, debido a la reiteración de las conductas nocivas hacia la persona, ya sea porque todo el tiempo es insultado, reprochado en la forma en que realice sus actividades (sin importar que estén bien realizadas en muchos casos), se le otorgan tareas excesivas y que no le corresponden o incluso que se le den obligaciones tan innecesarias como por ejemplo doblar hojas o recortar tiras en todo momento, conducta y labores que suelen generar aislamiento, hacer que el sujeto se sienta inútil e incompetente y finalmente buscar que abandone el trabajo.

En varias ocasiones, el hostigamiento laboral se da por razones de raza, sexo, edad, origen, religión, orientación sexual, entre otros factores que pueden configurar discriminación, y que a su vez deviene en acoso.

Entonces, todos aquellos comportamientos o actitudes, que, debido a su continuidad en el tiempo, llegaren a afectar la dignidad de una persona, a tal punto que desemboque

¹¹ Ministerio de Trabajo Argentina, e. y. (s.f.). *ministerio de trabajo, empleo y seguridad social de la Republica de Argentina*. Recuperado el 2015 de octubre de 2015, de <http://www.trabajo.gob.ar/oavl/quees.asp?area=54>

¹² RAE. (2014). *Diccionario de la Real Academia de la lengua Española*. Recuperado el 1 de octubre de 2015, de <http://lema.rae.es/drae/?val=acosar>

en un mal rendimiento laboral y por tanto ponga en peligro la permanencia en el trabajo del agredido, pueden considerarse como acoso psicológico u hostigamiento laboral.

Así mismo debemos establecer que no solo la recurrencia es un factor que conforma el acoso psicológico u hostigamiento, sino que debe ser tomada en cuenta la intensidad de las conductas nocivas o abusivas, pues estas deben ser graves o extremas, es decir, que sean capaces de causar daño moral o psicológico, obviamente esta intensidad se debe medir tomando en cuenta la personalidad de la víctima, pues ciertos comportamientos pueden afectar más a unas personas que a otras.

Heinz Leymann, describió 45 actitudes que pueden encontrarse y conformar mobbing laboral, estos comportamientos se encuentran agrupados en 5 categorías diferentes las cuales son:

1. Limitar la comunicación: este comportamiento conduce a que la víctima quede aislada en el entorno laboral, por lo que no puede responder a las burlas ni tampoco comunicar lo que le está sucediendo. En esta categoría se pueden encontrar comportamientos como por ejemplo, interrumpir a la víctima cuando habla, hacerle callar, ataques verbales, críticas, se evita el contacto visual e incluso ignorar su presencia, generando en la víctima desconfianza en sí misma y minimizándola;
2. Limitar el contacto social: generalmente, el lugar de trabajo es en donde las personas pasamos la mayor parte del día, es por eso la necesidad de generar buenas relaciones laborales, sin embargo, cuando existe mobbing laboral, la víctima es aislada, por ejemplo los compañeros se reúnen para tomar café y esta persona no es llamada y su presencia es negada, es así que la víctima no consigue apoyo de nadie y terminará por salir del trabajo;
3. Desprestigiar su persona ante sus compañeros: mediante críticas y chismes, se calumnia a la víctima, inventando cosas no solo relacionadas con el aspecto laboral, sino también personal, dejándola en ridículo, haciendo que esta pase un mal rato y sea mal vista por todos sus compañeros, en esta categoría se

pueden encontrar todo tipo de comportamiento de mofa o burla en contra de la víctima, ya sea remedando comportamientos, voces o posturas, muchas veces lo juzga por su origen, creencia religiosa, genero, enfermedades que pueda tener, se cuestionan sus decisiones, se lo insulta, o incluso se le fuerza a realizar trabajos ridículos, entre otros comportamientos que producen baja autoestima en el acosado.

4. Desprestigiar y desacreditar su capacidad profesional y laboral: el acosador hace que la víctima piense que no es capaz de hacer nada, quitándole funciones e incluso dejándole a este sin ningún trabajo que hacer o peor aún, se le dan funciones inútiles para que el hostigado sienta que en su lugar de trabajo no le toman en serio y está simplemente mal ocupando un lugar, otra de las formas para desprestigiar el trabajo es asignado tareas imposibles de realizar, sobrecargando a la persona todo el tiempo de trabajo que incluso no le corresponde o dándole labores que están fuera de sus conocimientos, no con el fin de que aprenda, sino de que falle y finalmente la victima sienta que no es bueno para su trabajo y lo abandone .

5. Comprometer la salud física o psíquica: este comportamiento abusivo implica ordenar a la víctima a realizar trabajos peligrosos que pueden poner en peligro su salud, también el sujeto puede recibir amenazas y ser agredido físicamente, pueden ser agresiones sutiles, pero al ser persistentes se vuelven peligrosas, en esta categoría se puede encontrar el acoso sexual, que implica solicitar favores sexuales para el acosador mismo o un tercero, haciéndose valer de su autoridad.

El acoso psicológico u hostigamiento genera en la victima afección en distintas formas, es decir, física y psicológica, lo cual puede reflejarse incluso en otros ambientes como el familiar o social, pues el malestar no se limita al entorno laboral, sino que la víctima se lleva los problemas a la casa, generando desconfianza en sí misma, y en muchos casos baja autoestima, y finalmente logrando que la víctima desista y abandone el trabajo.

1.5. Conclusión

En conclusión, el mobbing o acoso laboral, es un comportamiento dañino y frecuente en las relaciones laborales, que, a pesar de parecer ser nuevo, debido a que la legislación sobre el tema es reciente, e incluso en países como el Ecuador ni siquiera existe normativa positiva respecto del tema, no lo es, ya que como se ha analizado durante el desarrollo de éste capítulo, este problema social se encuentra en las relaciones laborales desde el inicio mismo de la sociedad y persiste en la actualidad, debido a ello y a los diversos estudios realizados por variadas organizaciones, doctores, juristas y doctrinarios; el tema ha podido ser estudiado y entendido a partir de su misma definición, la cual ha ido evolucionando paulatinamente, describiendo cada vez con más precisión lo que el mobbing comprende.

El acoso laboral, es el ejercicio de conductas negativas, impartidas desde una persona, sea trabajador o empleador a otro trabajador, dichas conductas consecutivas y constantes buscan la auto eliminación de la víctima y por lo tanto que de por terminado, unilateralmente el contrato de trabajo. No importa cómo se denomine a este problema laboral, ya sea mobbing, acoso laboral, hostigamiento laboral, entre otros, lo trascendente es como se lo define, y si es que en los casos concretos encajan con la descripción y definiciones dadas, recordemos que gracias a la colaboración de Heinz Leymann, se ha logrado realizar un inventario de comportamientos a los que se encuentra expuesta la víctima de acoso laboral, y; de esta forma identificar con mayor facilidad existencia o no de mobbing; ajustando los comportamientos de los abusivos a las conductas descritas en dicho listado.

CAPITULO II

ESTRUCTURA DEL MOBBING

2.1. Introducción

El ejercicio de violencia impartida de forma constante y reiterada por una o varias personas, sean colegas o empleadores, en contra de uno o más trabajadores en el entorno laboral, con el fin de que este se despeche y renuncie, es acoso laboral; de esta definición observamos que el acoso laboral no puede ser sino mínimo entre 2 personas, las cuales componen el elemento subjetivo; por otro lado, la violencia debe realizarse por un tiempo, es decir, de forma reiterada y constante, con un objetivo específico, la terminación del contrato. Estos son los elementos que, entre otros, serán analizados en este capítulo, con la finalidad de que esta figura no pueda ser confundida con otros problemas laborales o personales de los trabajadores, como el bulling, un simple incidente, carga laboral cotidiana, estrés, etc.

Así mismo, en el desarrollo de este capítulo, se analizará si es que es necesario o no que los acosadores hayan causado daños a la víctima para poder hablar de acoso laboral, y finalmente, se establecerá quienes son los posibles responsables del mobbing laboral para, en los siguientes capítulos, comprender en contra de quien o quienes se pueden entablar las acciones tendientes a detener y resarcir los daños provocados por el acoso laboral.

2.2. Elementos del acoso laboral o mobbing

Los elementos que veremos en este capítulo son la base para reconocer el mobbing Laboral, estos elementos como ya se hizo mención en el punto anterior son subjetivos y objetivos, por elementos subjetivos se entiende los sujetos que intervienen en este

problema socio-laboral, y como elementos objetivos debemos entender aquellas actos que lo componen, entre estos los más importantes son los que a continuación expondré:

2.2.1. Sujetos que intervienen

Por Sujetos que intervienen (en el acoso laboral) se refiere siempre a personas naturales, titulares de derechos y obligaciones, quienes juegan un papel en el mobbing laboral, es así que encontramos sujetos activos y sujetos pasivos, a continuación una descripción pormenorizada de cada uno de ellos.

2.2.1.1. Sujeto activo

El sujeto activo del mobbing laboral, es aquella que realice actos de acoso de violencia contra sus compañeros, ya sea que desempeñe en un alto rango dentro de la empresa, es decir como gerente, presidente, jefe, director, entre otros, o incluso los trabajadores de rangos menores.

El sujeto activo puede ser una sola persona o incluso puede constituirse por un grupo de personas.

Podría considerarse que únicamente puede ser sujeto activo quien ostenta un puesto alto, pues pone a la víctima en una situación de indefensión, ya que ven en peligro su estabilidad laboral, sin embargo, cabe mencionar que existen distintas clases de mobbing o acoso laboral, y dependiendo de ello, el sujeto activo puede ser distinto, incluso, como ya se dijo antes, un empleado de menor jerarquía laboral que el acosado.

Es importante mencionar, que en circunstancias distintas quienes han sido acosados, pudieran ser los acosadores, ya que el mobbing es un problema que nace, en principio, de la incapacidad de resolver conflictos en el entorno laboral, sobre todo se lo encuentra cuando el acosador siente que uno de sus colegas es su competencia, consecuentemente, genera el deseo de dañarlo y buscar formas de que el individuo deje su trabajo, y una de las formas de hacerlo es mediante el acoso.

Según el doctor Pedro Rodríguez L. en su libro titulado el Acoso Moral en el Trabajo, define al sujeto activo de este problema socio laboral de la siguiente forma: “*Aquellas personas que llevan a cabo, individual o colectivamente, contra una o varias personas de la empresa, de manera consciente o inconsciente, una actividad de acoso psicológico para conseguir marginarlas, o descalificarlas frente a otros*” ((P.RODRIGUEZ LOPEZ 2004) c.p (Riquelme, 2006))¹³. Consecuentemente, podemos observar que lo más trascendente de esta definición es que el sujeto activo, tiene como fin último, lograr la exclusión de otra persona en el medio laboral, aun cuando las actitudes llevadas a cabo por este no sean siquiera consientes.

Debemos tomar en cuenta que el acosador, por lo general, tiene un perfil coincidente, y se caracteriza por ser narcisista, inseguro, envidioso, con complejos de distintas índoles, mediocre sobre todo en lo laboral, son personas que tienen la voluntad de causar daño a quienes ve como competencia en el ámbito laboral, además suele ser una persona desconfiada y manipuladora.

Field (Field, 1996)¹⁴, establece entre los principales caracteres de un acosador los siguientes:

- a) Personalidad Jekyll y Hyde: se refiere a que el acosador es únicamente violento con la víctima, no así con el resto de compañeros, con quienes se muestra agradable.
- b) Mentiroso: miente continuamente, logrando engañar al resto, estas mentiras buscan desacreditar a la víctima, pero también pueden tener como objetivo quedar bien ante los compañeros, y de esta forma verse como un líder o una excelente persona o trabajador.

¹³(P.RODRIGUEZ LOPEZ 2004) citado por: Riquelme, A. (julio de 2006). *ciencias sociales online, revista electrónica* .

¹⁴ (Field, 1996)¹⁴, citado por Riquelme, A. (julio de 2006). MOBBING, UN TIPO DE VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO, *Ciencias Sociales Online, Revista Electrónica*. Pg. 47
<https://culturadelalegalidad.org.mx/recursos/Contenidos/Articulosdeintersgeneral/documentos/Mobbing,%20Un%20Tipo%20de%20Violencia%20en%20el%20Lugar%20de%20Trabajo%202008.pdf>

c) Controlador: obsesionado con controlarlo todo, no delega actividades, no cede poder y es considerado un manipulador.

d) Crítico: a su juicio, el trabajo de los demás nunca es perfecto, suele dar críticas destructivas, más no constructivas, únicamente su trabajo está bien hecho.

e) Actitudes inapropiada: tiene prejuicios y suele tratar de manera distinta a quienes le incomodan, sobre todo por razones de género, religión, costumbres distintas, color de piel, nivel socio económico, etc.

f) Líder convencido: es una persona capaz de influir a un grupo, sin embargo, no es un líder como tal, pues lidera mediante la intimidación y el poder que tiene dentro de la empresa, es decir, es capaz de liderar por el miedo que infunde, mas no por sus capacidades laborales y su habilidad de convencer a los demás para que trabajen con entusiasmo con el fin de conseguir los objetivos de la empresa.

Cabe recalcar que debido a la presión laboral, actualmente cualquier persona es un potencial sujeto activo del acoso, pues, la falta de trabajo ponen a las personas en una competencia constante, lo que en algunos casos puede suponer que el sujeto en ciertas circunstancias tenga la intención de sacar de su camino a quienes considera una amenaza.

En resumen diría que, el acosador o sujeto activo del mobbing, es un personaje por lo general inseguro, quien se maneja con conductas manipuladoras y destructivas, para su fortuna, pero infortunio de sus víctimas, tiene una capacidad de convencimiento a los demás, de manera tal, que logra convencer mediante mentiras y engaños al resto de compañeros, incluso a jefes, sobre el mal desenvolvimiento laboral de la víctima y contrario a ello, demostrar su excelente labor. Si el acosador es jefe, este hace uso de su poder ante la víctima, destruyéndola sistemáticamente, mediante malos tratos o enviando a su subordinado a realizar tareas innecesarias, haciendo que este se sienta inútil o innecesario para la empresa, es decir, como ya se ha mencionado varias veces, el acosador, haciendo uso de todo tipo de artimañas, busca que la víctima resulte tan afectada, física como psicológicamente que decida retirarse de su empleo. Es de recalcar la importancia de la intención que debe tener el acosador de causar daño y

buscar el abandono del trabajo de la víctima, pues este factor es trascendental para configurar esta figura de acoso laboral.

2.2.1.2. Sujeto pasivo

Por sujeto pasivo, debemos entender en función del derecho penal, como aquella persona titular del bien jurídico protegido violado, para el caso del acoso laboral, deberíamos entender como el titular del derecho a la dignidad, al trabajo, entre otros derechos que resultan vulnerados por el acosador, es decir, es la persona o personas sobre quienes recaen las conductas violentas en busca de afectar su desenvolvimiento profesional.

De lo mencionado, podemos determinar que al igual que el sujeto activo, el sujeto pasivo o víctima puede estar compuesto por un solo trabajador o por varios; este, por lo general se suele encontrar ocupando puestos en los que se encuentran vulnerables o son jerárquicamente inferiores a los de quienes realizan el acoso, aunque, como se ha mencionado en varias ocasiones, puede la víctima incluso ser jefe de sus victimarios.

En todo caso, las víctimas tienen varias características en común, una de ellas es que no tiene la posibilidad de comunicar o dar a conocer sobre el acoso que está sufriendo, igualmente no pueden defenderse frente a los actos de abuso de sus colegas, además, según Alfonso Riquelme, autor de la Revista Online de Ciencias Sociales, El mobbing, un tipo de violencia en el lugar de trabajo, establece como características de la víctima las siguientes:

- 1.- Personas autónomas: al ser personas capaces de hacer, pensar y tomar decisiones por si solos, es decir son independientes y con iniciativa, no necesitan que les den instrucciones para cada labor en su vida profesional, características que inspiran celos en otros trabajadores con bajo autoestima por lo que empiezan a ser abusados, sobre todo el visible el acoso en aquellos trabajadores que a pesar de no estar en un alto puesto tienen ideas para la empresa que podrían opacar a quienes si ostentan altos cargos y son quienes deberán dar esas ideas, por lo que sienten que se están tomando atribuciones que no les corresponden, y que resultan una amenaza a su trabajo.

2.- Personas muy capacitadas en el trabajo: son personas que tienen un alto conocimiento y talento para desempeñar sus funciones, razón por la cual destacan profesionalmente y suelen alcanzar mejores puestos en menos tiempo que otros trabajadores. El acosador nuevamente se encuentra temeroso de ser superado por quien resultará ser su víctima, esto debido al complejo de inferioridad al que se encuentra sujeto, sintiéndose culpable por no tener el talento de su colega o subalterno, atribuyéndose cualidades los cuales no ostentan.

3.- Personas populares: ya sea por su carisma, su calidad de persona o su capacidad de liderazgo, es una persona que tiene buenas relaciones con sus compañeros, nuevamente, las actitudes de este provocan celos en otros compañeros quienes ven al primero como una traba que no les permite el desarrollo de relaciones interpersonales con los otros compañeros.

4.- Personas cooperativas: son personas a las que les agrada ayudar a otros y buscan conseguir los objetivos de la empresa con su esfuerzo, sin embargo, como el acosador es una persona que tiene como adversarios a la mayoría de compañeros, ve sobre todo como un competidor a quien tiene esta característica de cooperador, además, considera que quien coopera mucho tiene ciertos intereses ocultos, su egoísmo lo hace pensar en que siempre hay segundas intenciones y que todo se realiza buscando un beneficio personal.

5.- Personas empáticas: son personas tendientes a proteger a los demás y formar lazos personales, son muy sensibles y no les gusta el rechazo, el acosador sostiene que la empatía es una desventaja para escalar profesionalmente, ya que este únicamente ve a sus compañeros como posibles competidores, por lo que le molesta las personas empáticas y busca deshacerse de ellas mediante el acoso.

El Acosador, busca los puntos débiles del sujeto pasivo, y de esta forma la ataca por la sola razón de poseer ciertas particularidades que para el acosador carece y desea tenerlas.

Para la Psiquiatra francesa Marie Hirigoyen, los trabajadores que más comúnmente sufren de acoso laboral son aquellos que no son seguros de sí mismos a pesar de ser

muy virtuosos, se esfuerzan por demostrar sus cualidades, es así que clasifica los sujetos pasivos del mobbing o acoso psicológico en tres grupos:

1. *“Los envidiables, personas brillantes y atractivas, pero consideradas como peligrosas o competitivas por los líderes implícitos del grupo, que se sienten cuestionados por su mera presencia.*
2. *Los amenazantes, activos, eficaces y trabajadores, que ponen en evidencia lo establecido y pretenden imponer reformas o implantar una nueva cultura.*
3. *Los vulnerables, individuos con algún defecto o simplemente depresivos necesitados de afecto y aprobación, que dan la impresión de ser inofensivos o indefensos.”*
(HIRIGOYEN, 2001) citado por (Riquelme, 2006)¹⁵

Es imperioso establecer que para que una persona sea considerada víctima de acoso laboral o mobbing, esta haya sufrido de abusos de forma sistemática, permanentes y durante un tiempo considerable, es decir, no se considera acosado a quien solo se le ha molestado ocasionalmente o quien sufre de estrés laboral que son figuras distintas.

Consecuentemente, el acosado es un trabajador generalmente muy valioso para la organización, pero que por ser visto como una amenaza, un elemento que podría perjudicar el crecimiento laboral de otros trabajadores o por el simple hecho de tener una personalidad que podría resultar molesta para otros, se ve opacado y abusado.

¹⁵ HIRIGOYEN, Marie. 2001 citado por por : Riquelme, A. (julio de 2006). MOBBING, UN TIPO DE VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO, *Ciencias Sociales Online, Revista Electrónica*. Pg. 52
<https://culturadelalegalidad.org.mx/recursos/Contenidos/Articulosdeintersgeneral/documentos/Mobbing,%20Un%20Tipo%20de%20Violencia%20en%20el%20Lugar%20de%20Trabajo%202008.pdf>

2.2.2. Intención de causar daño

Del concepto de mobbing laboral dado por Heinz Leymann en el que establece “*una situación en que una persona, o varias, ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo con el fin de destruir sus redes de comunicación, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y conseguir su desmotivación laboral*” (LEYMANN. H, 1997) citado por (VIDAL, 2010)¹⁶ se desprende que mobbing laboral lleva consigo una conducta dolosa, es decir que el sujeto activo debe tener conocimiento y voluntad de causar daño para que en consecuencia el sujeto pasivo deje el trabajo, sin esta intención de causar daño, mal podríamos hablar de acoso laboral o mobbing, ya que estaríamos frente a otras figuras como el estrés laboral.

La palabra intención, según el diccionario enciclopédico de Derecho Usual es: “la Determinación de la voluntad en orden a un fin. Propósito de conducta (...)

En lo penal, determina la conciencia del acto, y torna responsable al sujeto” (CABANELLAS, 1979) ¹⁷

Consecuentemente, debemos entender por intención de causar daño, a la voluntad que tiene el o los sujetos activos del acoso de infligir un perjuicio a la víctima, daño tal que sea capaz de hacer a la víctima considerar la idea de abandonar el trabajo, pues, recordemos que este es el fin último del acoso laboral, fin que se puede conseguir de dos formas, la primera mediante una renuncia voluntaria del acosado, quien ha llegado a su límite de tolerancia y toma la decisión de salir de la empresa, o la segunda forma, cuando de alguna forma, por el constante acoso se sabotea el trabajo de la víctima, ya que no se le permite realizar correctamente su trabajo, lo que consiguientemente llevaría al despido por parte del patrón.

¹⁶ LEYMAN. Heinz. 1997 citado por: VIDAL. María del Carmen (septiembre de 2008. “El Moobing en el Trabajo. Su Problemática”.

http://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL_MOBBING_EN_EL_TRABAJO.pdf

¹⁷ CABANELLAS Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Edit. Heliazta S.R.L tomo III, pg. 761.

Las razones para iniciar el acoso laboral pueden ser muy variadas, en ciertas ocasiones, la razón es que la empresa quiere evitarse el pago de grandes indemnizaciones que por despido intempestivo debería cancelar a trabajadores que ya no son requeridos o que de alguna forma resultan un gasto para la empresa, es un caso muy recurrente en las mujeres embarazadas, trabajadores sindicales y en trabajadores de muchos años que están a punto de cumplir los años requeridos para la jubilación patronal. Otro de los móviles del acoso es la envidia, los celos o por discriminación por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, orientación sexual, estado civil, idioma, religión, filiación política, pasado judicial, estrato social condición migratoria, portar alguna enfermedad, discapacidad, diferencia física, entre otras.

En fin, sea cual sea el móvil del mobbing laboral, el fin es la exclusión del trabajador, ya sea porque este renuncie, sea despido o por visto bueno, sin que se evidencie que el acosador tuvo la intención de sacar al trabajador de la empresa.

De lo dicho, se puede observar que la intención que tiene el acosador de causar daño, ya sea que llegue o no a la consecución del fin, es decir que el acosado abandone el trabajo, es un elemento fundamental para identificar una conducta de acoso, lamentablemente es difícil probar las intenciones, por lo que este elemento puede llegar a ser perjudicial en un momento dado, es por ello que países como Chile han prescindido de este elemento en pro de las víctimas, mientras que en otros países son los Jueces quienes mediante la jurisprudencia se encargan establecer parámetros y despejar dudas para identificar la intencionalidad como elemento esencial para calificar una conducta como acoso laboral o no.

2.2.3. Reiteración del acoso

Otro de los elementos que constituyen el mobbing laboral es la reiteración del acoso, se debe considerar al acoso, como el ejercicio recurrente de violencia en contra de la víctima, es decir, el trabajador está sometido a comportamientos negativos constantemente y por un rango de tiempo.

Como previamente se anunció, las conductas por más que sean consideradas abusivas, no constituyen acoso laboral de forma aislada, puesto que es necesario que esta conducta sea repetitiva es decir, que más que una conducta debe ser una serie de acciones negativas, reiteradas y que se la realice por un tiempo determinado, es así que Heinz Leymann establece que *“es un proceso de destrucción; se compone de una serie de actuaciones hostiles que, tomadas de manera aislada, podrían parecer anodinas o sin importancia, pero cuya repetición constante tiene efectos pernicioso (LEYMANN, El Contenido y Desarrollo del Mobbing en el Trabajo, 1996)”*¹⁸ En este sentido podemos ver la importancia de que no se trate de un único mal comportamiento por parte de jefes, compañeros o subalternos, sino que debe darse en forma reiterada, que pueda llegar a cansar y a hacer daño a quien recibe los malos tratos.

Por otro lado, se requiere que estas conductas se repitan por algún tiempo, puesto que si alguien es molestado por ejemplo por unas semanas, muy difícilmente va a tener como resultado su renuncia, empero, lamentablemente, hasta el momento no existe un acuerdo sobre el tiempo que se requiere para considerar que existe acoso, sin embargo, es importante aclarar, que mientras más conductas de acoso existan, menos tiempo se requiere para que se configure la figura del mobbing, sobre todo tomando en cuenta la intensidad del daño que produce en la víctima.

Sin embargo de lo dicho, varias legislaciones, han determinado que el tiempo mínimo para hablar de acoso laboral es de abuso durante seis meses y por lo menos una vez a la semana, no obstante, es importante considerar los factores personales de la víctima, pues, hay personas que pueden resultar más afectadas que otras incluso encontrándose frente a las mismas condiciones de acoso, por lo que las consideraciones del plazo no es tan importante como lo es la valoración de las circunstancias que concurren como por ejemplo la intensidad de las agresiones.

Las conductas negativas de las que he hablado durante este punto, pueden formarse tanto de conductas de acción es decir, hacer o decir algo, como por omisiones como por ejemplo ignorar a la víctima, no comunicarle cosas importantes de la oficina, entre

¹⁸ LEYMANN Heinz, “El Contenido y desarrollo del Mobbing en el Trabajo. EUROPEAN JOURNAL OF WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY, 1996” citado por: LEÓN José María, “EL MOBBING O ACOSO PSICOLÓGICO: un problema psicosocial, pg1.”

otros. Lo importante es que estas conductas estén conectadas entre sí, y que se realicen con el fin de hacer daño al trabajador. Generalmente todas estas conductas son sutiles, es una violencia de cierta forma invisible, pues de ser diferente podría enmarcarse dentro de figuras penales como las lesiones, lo trascendente de estos ataques, aunque sean silenciosos es que tienen un objeto, como ya mencione y su perduración en el tiempo que es lo que le da el carácter lesivo.

Por lo manifestado, se puede entender la importancia del este elemento temporal en figura del mobbing laboral, sin embargo se puede decir que más importante que la reiteración del acoso en el tiempo es la intensidad del mismo, ya que al momento que un juez llegue a tratar un proceso de acoso laboral, le importará más el daño causado a la víctima por la forma en la que se realiza el acoso que el tiempo durante el cual se ha venido dando.

2.2.4. El daño

La forma más tangente para identificar el mobbing laboral es precisamente sus consecuencias traducidas en daños, daños que pueden ser de distinta índole, pueden ser físicos, psicológicos o incluso ambos.

La palabra Daño, significa: “toda suerte de mal, sea material o moral. Como proceder tal suele afectar a distintas cosas o personas (...) el deterioro, perjuicio o menoscabo que por la acción de otro se recibe en la propia persona o bienes.” (CABANELLAS, 1979)¹⁹

En el mobbing laboral, la gravedad de las conductas de los acosadores determinan el daño, cabe destacar, que lo que constituye una conducta dañina para unos, no necesariamente lo es para todos, es por ello que el daño termina siendo un elemento subjetivo, que al igual que la intención, tendrán que ser valorados según la sana crítica en el momento dado, sin embargo, la valoración del daño no es del todo subjetiva, puesto que ha de tomarse en cuenta la reacción a las “supuestas” conductas de acoso

¹⁹ CABANELLAS, Guillermo, Op. Cit. pg. 471.

en una persona normal y la constatación del daño sufrido efectivamente, el cual es evidente en la psicología de la víctima o en ciertos casos incluso los daños son físicos.

El daño en el ámbito psicológico se puede observar en conductas como ansiedad, pérdida de interés en el trabajo, depresión, trastornos en el sueño el cual se puede reflejar tanto en falta de sueño, como interrupción del mismo o dificultad para levantarse, personalidad obsesiva, entre otros muchos signos de malestar.

En lo físico se puede observar una baja de peso o alza de peso repentino, cansancio físico constante, falta de apetito, dolores en la espalda y hombros que son muy característicos del estrés, entre otros.

Las consecuencias del daño generado por el mobbing puede incluso trascender al ámbito familiar de la víctima, quien inicial por su malestar emocional a tener frecuentes peleas con su pareja e hijos, empatía con los seres queridos y amigos.

Debido a las múltiples formas en las que el acoso laboral es asimilado por las víctimas, es necesario realizar un informe pericial psicológico, en el cual se cualifique por así decirlo el daño sufrido por la víctima de acoso laboral, informe que se realizará mediante test psicológicos y entrevistas por un psiquiatra o psicólogo certificado, esto con el fin de determinar si existe o no daño psicológico en la víctima de mobbing laboral, y que dicho daño pudiera ser determinado a la hora de dar por terminado la relación laboral y descartar posibles simulaciones o confusiones entre mobbing laboral y otras figuras como el estrés laboral, sin embargo este no es suficiente por sí solo, ya que los trastornos psicológicos pueden estar sujetos a otros patrones, no necesariamente a lo que pueda o no ocurrir en el entorno laboral.

Hay quienes sostienen que para establecer o no la existencia de mobbing laboral no se requiere que necesariamente exista daño como resultado del abuso, sino que es suficiente con la existencia de conductas conducentes y abusivas en contra del trabajador, es decir que no requiere de resultados sino de la simple intencionalidad, mientras tanto, otros consideran que la existencia del daño es un elemento sin el cual no puede hablarse de mobbing laboral, debido al hecho de que la tolerancia a los abusos es distinta para unos y otros. Tribunales de justicia como el Chileno son

partidarios de la segunda opción, es decir que requieren de la existencia de daño para hablar del acoso laboral.

2.3. Clases de acoso laboral

Como se ha venido sosteniendo en el desarrollo de esta tesis, el mobbing laboral tiene distintas modalidades, en este punto, analizare los tipos de acoso laboral, tomando en cuenta a los sujetos que interactúan en el mobbing, entre estas podemos encontrar el mobbing horizontal y a su vez el mobbing vertical, que se sub divide en vertical ascendente y vertical descendente, debo recalcar que cualquiera que sea la clase de Mobbing, este tiene un mismo fin, que es el abandono del trabajo del acosado. A continuación se desarrolla cada una de las clases de mobbing mencionadas:

2.3.1 Mobbing Horizontal:

El mobbing horizontal es aquel que se presenta cuando el acoso u hostigamiento laboral se produce entre trabajadores de una misma jerarquía o nivel ocupacional, es decir, entre “iguales”.

“El acoso moral procedente de compañeros de trabajo que ocupan el mismo nivel en el organigrama empresarial...(Quienes) desencadenan una batería de actuaciones agresivas gerente a otro u otros trabajadores, con el consentimiento o la pasividad del empresario o de los superiores jerárquicos” (M.J, 2004)²⁰

Este tipo de acoso suele darse sobre todo cuando hay cambios en la empresa, es decir, cuando hay personal nuevo o cuando existe la posibilidad de que uno de los trabajadores llegue a obtener un ascenso. En ambos casos el problema es el mismo, a los trabajadores les cuesta acoplarse a los cambios, y el peligro de una competencia genera envidia y agresividad.

²⁰ REMERO RODAS M.J. “Protección Frente al Acoso en el Trabajo” pg. 22, (2004) España, Editorial Bomarzo

Las inter-relaciones entre los compañeros también suelen ser un motivo de celos para quienes tienen dificultad para relacionarse, este también puede ser un motivo por el que existe Mobbing horizontal pues la víctima se convierte en un rival potencial.

2.3.2 Mobbing Vertical Descendente:

Esta clase de mobbing es el más frecuente, en inglés también se lo conoce como bossing, es aquel acoso impartido por un trabajador en una posición jerárquicamente superior a un subalterno, la habitualidad de este modo de acoso laboral se debe a el poder que ejercen los jefes sobre sus empleados.

El móvil de este tipo de acoso, a diferencia de los anteriores que por lo general son los celos, es el uso del poder del que están investidos ciertos trabajadores sobre otros, también, es una herramienta utilizada por empresas en donde se requiere recorte de personal, sin embargo no están en la posibilidad de pagar indemnizaciones por despido intempestivo, por lo que buscan que los trabajadores renuncien por su propia voluntad.

Esta clase de mobbing es la que más requiere una legislación positiva, no solo por ser la más frecuente, sino por la indefensión en la que se encuentran todos los trabajadores, quienes pueden en cualquier momento resultar perjudicados por la sola voluntad de sus jefes y su abuso de poder, además del hecho de que muchas veces resultan con daños psicológicos muy graves, debido a que no pueden renunciar a sus trabajos porque este resulta una necesidad.

2.3.3 El Mobbing Vertical Ascendente:

El mobbing ascendente es aquel acoso propiciado por los empleados hacia sus superiores, esta es la modalidad menos frecuente de acoso laboral. Tiene lugar sobre todo cuando se trata de un jefe nuevo, quien tiene métodos distintos a los acostumbrados por los empleados, por lo que este se enfrenta a fuertes críticas de empleados y subordinados.

Del mismo modo, suele ser muy común cuando el nuevo jefe, en otro momento fue un colaborador de la misma jerarquía que sus ahora subalternos, quienes no respetan sus decisiones, son arrogantes, generan resistencia y aislamiento social, debido a envidia o porque sienten que el ascenso no fue merecido.

Otra de las razones del mobbing ascendente por ejemplo es que el nuevo jefe sea alguien nuevo en la empresa, por lo que los trabajadores más antiguos sienten que se ha menospreciado su labor de años, creando así resistencia frente al nuevo jefe.

Sin importar la razón, el mobbing ascendente, a pesar de ser el menos frecuente, genera grandes complicaciones en las empresas, ya que el jefe no puede llevar a su personal, perjudicando de esta forma las operaciones dentro de ella y produciendo en algunos casos incluso pérdidas.

2.4 Responsabilidad

Para empezar a hablar de la responsabilidad de quien realiza actos de acoso laboral, en principio, debemos entender que responsabilidad es aquella “obligación de reparar o satisfacer, por sí o por otra persona, a consecuencia de un delito, de una culpa o de otra causa legal” (Real Academia de la Lengua Española, 2001)²¹, en lo que respecta al mobbing laboral, podríamos entender que el responsable es quien realiza directamente los actos de acoso, es decir, el sujeto activo, sin embargo, vale la pena tomar en cuenta que muchas de las veces, el sujeto activo tiene cómplices e incluso la empresa puede ser la responsable directa o solidaria del acoso laboral.

La responsabilidad del sujeto activo, al ser el quien realiza una o algunas de las conductas agresivas o abusivas conducentes al acoso laboral, por ejemplo, mediante ataques verbales, realizar críticas y chismes de la vida privada del acosado, realizar burlas, entre otras, es sobre quien recae directamente la responsabilidad como es obvio, pues es el causante del daño, sin embargo, cabe tomar en cuenta como ya se mencionó,

²¹ Real Academia, Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española.
<http://lema.rae.es/drae/?val=acosa>.

que no solo el o los sujetos activos son responsables, sino que también son responsables de este problema los cómplices, quienes no necesariamente participan activamente de acoso, sino que por mencionar un ejemplo, callan a pesar de estar conscientes del daño que se produce en su compañero, no dan aviso a sus superiores, ni los defienden de ninguna forma, permitiendo el aislamiento y marginación de su compañero, jefe o subalterno; así mismo, expandir un chisme también es otra forma de ser cómplice y por tanto responsable del acoso, a pesar de que pudieren alegar que ellos no lo inventaron, el hecho de difundir el chisme los hace partícipes.

Finalmente debo agregar que la empresa es responsable solidario del acoso laboral²², esto se debe, en primer lugar, a que hoy en día, a pesar de que muchos países como en Ecuador no se encuentra positivamente legislado el mobbing, las empresas u organizaciones son conscientes de su existencia, tanto así que de realizar evaluaciones psicológicas a su personal, encontrarían más de un caso, no obstante de lo dicho, las empresas prefieren no hacer este tipo de evaluaciones, obviar el tema y lavarse las manos, sin darse cuenta que finalmente ellos serán perjudicados por la pérdida de personal valioso, así como económicamente. En este caso podríamos decir que la empresa es un “agresor pasivo”, pero, cabe recordar que *“la organización tiene la obligación legal de velar por la salud de sus trabajadores, por tanto, resulta lógico derivar una responsabilidad por los hechos que se han cometido en su seno”* (Piñuel y Zabala I. & Oñate, 2003)²³. Es decir que la responsabilidad del empleador se deriva de la obligación de este de ver por la salud y el bienestar de sus trabajadores dentro del establecimiento de trabajo, por lo tanto no tomar acciones para evitar el acoso laboral, lo hace actor y por tanto responsable solidario de los daños.

²²La obligación solidaria se encuentra establecida en el Código Civil, el cual establece: *“Art. 1530.- El acreedor podrá dirigirse contra todos los deudores solidarios juntamente, o contra cualquiera de ellos a su arbitrio, sin que por éste pueda oponérsele el beneficio de división.”* (Congreso Nacional del Ecuador, 1970)

²³ Piñuel y Zabala, I. & Oñate Cantero, A. (2003). El Mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España. Citado por: Déniz Mayor, José Juan, Verona Martel, María Concepción, Santana Mateo, Raquel, “Consecuencias y responsabilidades de la empresa ante el Mobbing ciencia y sociedad”.2014. pg 427

A diferencia de lo dicho, sobre todo en el mobbing descendente, es posible observar que es la empresa, o mejor dicho, sus administradores quienes dirigen el acoso, por ejemplo, al ordenar la elaboración de labores completamente inútiles, sobrecargar trabajo o solicitar la ejecución de tareas humillantes o peligrosos a aquel o aquellos trabajadores que desearían que renuncien “voluntariamente” a la empresa sin tener que recurrir al despido intempestivo, en estos casos, es evidente la responsabilidad directa de la empresa y por lo tanto su obligación de reparar los daños causados al acosado, el Código del Trabajo en su artículo 38, el cual establece: “*Riesgos provenientes del trabajo.- Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código (...)*” (Asamblea Nacional del Ecuador , 2015)²⁴, en este contexto, el art. 347 ib ídem señala “*Art. 347.- Riesgos del trabajo.- Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad. Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes.*” (Asamblea Nacional del Ecuador , 2015) por lo tanto, el daño psicológico como físico que pudiese sufrir un trabajador a costa del mobbing recibido en una empresa, podría ser considerado enfermedad profesional y por lo tanto hace responsable a ésta.

2.5 Conclusión

El mobbing, como se ha podido observar durante este capítulo, está estructurado de forma que no sea inconfundible con otras figuras o problemas en el ámbito laboral, por lo menos eso es lo que se pretende, aunque como se ha visto, la subjetividad de algunos elementos, y la falta de acuerdo entre las legislaciones, han hecho complicada la identificación de este problema laboral, sin embargo, hay otros elementos que no están sujetos a discusión y que no pueden faltar, para hablar de acoso laboral, entre estos el acoso laboral necesariamente debe estar constituido por una o varias víctimas y por uno o más victimarios, los cuales son denominados sujetos pasivos y sujetos activos correspondientemente, una vez identificados los sujetos, es posible determinar la clase

²⁴ Congreso Nacional del Ecuador, Código del Trabajo, 2015, Fiel Magister 7.2

de mobbing ante el cual nos encontramos, es decir, si es ascendente, descendente u horizontal, para de esta forma establecer la responsabilidad de cada uno de los sujetos activos, según como hayan actuado o dejado de actuar en el acoso.

Para poder hablar de mobbing y no de otros problemas de índole laboral como el estrés, es necesario que existan varios elementos objetivos, como lo son la intención de causar daño, la reiteración del acoso y finalmente el daño, aunque como ya se ha mencionado, son elementos muy abstractos ya que llevan a la interpretación particular de cada uno, es así que ni la doctrina y peor aún las distintas legislaciones de los Estados donde este tema se encuentra regulado, se encuentran de acuerdo en lo que respecta al número de veces que se requiere que una persona sea violentada para considerarlo acoso laboral, así como tampoco se determina si debe existir efectivamente el daño, o si la sola intención de causarlo es configurador de la figura, y ni hablar de la dificultad para establecer si hay o no intención ya que este es un elemento interno del actor, por lo que se vuelve difícil reprender y responsabilizar el acoso laboral, por ello es imperioso el desarrollo de jurisprudencia, la cual puede ser una excelente base legal para despejar dudas sobre el acoso laboral e incluso, para que países como el Ecuador puedan legislar sobre este tema con un mayor conocimiento y una base sólida.

CAPITULO III

LEGISLACIÓN ECUATORIANA SOBRE EL ACOSO LABORAL O MOBBING

3.1. Introducción

Reiteradamente se ha venido sosteniendo la falta de normativa respecto al mobbing en el Ecuador, sin embargo existen varios principios, derechos y garantías contenidos en la Constitución, Instrumentos Internacionales y en el Código de Trabajo, en base a los cuales las víctima de acoso laboral, en su momento, podría ampararse para interponer acciones legales en contra de sus acosadores; es por eso, que en este capítulo, se realizará un análisis de los mencionados cuerpos normativos, buscando aquellos derechos que tienden a garantizar el bienestar de los trabajadores y como estos están siendo vulnerados por los acosadores, es decir, relacionarlos con el problema del mobbing laboral, de esta forma, en lo posterior poder visibilizar y describir las posibles acciones a tomar por las víctimas de este problema tan común en las relaciones laborales en nuestro país, pero que sin embargo continúa sin ser tratado la legislación ecuatoriana. Finalmente, se realizará una comparación con legislaciones de otros Estados para observar cómo se encuentra tratado el acoso laboral en estos, de forma que tengamos una idea de la manera en que este tema debería ser incorporado a la legislación laboral ecuatoriana en pro de los derechos de los muchos trabajadores que han sufrido de mobbing laboral, sin tener un medio legal para defenderse.

3.2. Principios constitucionales del derecho laboral y su relación con el mobbing o acoso laboral.

La Constitución de la República del Ecuador, establece como uno de los deberes primordiales del Estado el garantizar el efectivo goce de los derechos contenidos en

ella²⁵. El derecho al trabajo es una de estas garantías contenidas en la carta magna, este derecho se encuentra establecido en la sesión VIII de la Constitución bajo el título Trabajo y Seguridad Social, específicamente en el artículo 33, el cual menciona: “*Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.*”²⁶ Del contenido de esta disposición, se puede observar la importancia de elementos como la dignidad y la salud en el desarrollo de relaciones laborales, elementos o derechos que se ven vulnerados debido al acoso laboral, pero que deben ser resarcidos a pesar de la inexistencia de normativa positiva vigente sobre el mobbing en virtud de los distintos principios constitucionales y laborales que serán analizados en este punto.

Las relaciones laborales son por naturaleza desiguales, en donde el empleador tiene, por así decirlo, poder tanto económico como disciplinario sobre sus empleados, poder que nace de la relación económica que estos mantienen, es por eso que el derecho en busca de subsanar esta desigualdad y proteger a los trabajadores, crea y otorga ciertas prerrogativas y derechos en materia laboral a los que son llamados “principios del derecho laboral”, desarrollados en la Constitución y en la legislación laboral propiamente dicha, algunos de los cuales podemos encontrar en los artículos 325, 326 y 327 de la Constitución, los cuales establecen garantías a los trabajadores, además de dar pautas necesarias para asegurar el goce y ejercicio del derecho al trabajo.

A continuación, se enuncia y desarrolla varios principios laborales que se encuentran contenidos tanto en la Constitución cuanto en el Código del Trabajo y su relación con el tema de este trabajo, el mobbing laboral.

A) Obligatoriedad de Administrar Justicia

²⁵ Constitución de la República del Ecuador: “*Art. 3.- Son deberes primordiales del Estado: 1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes.*”

²⁶ Constitución de la República del Ecuador. Aprobada por la Asamblea Constituyente. Quito-Ecuador. Registro Oficial #449. Octubre 2008.

La Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, contiene, algunos de los principios más importante para el desarrollo de los deberes primordiales del Estado, tal como el de garantizar el goce efectivo de los derechos establecidos en la Constitución, contenido en el numeral 1 del artículo 3 de la Carta Magna. El numeral 4 del artículo 2 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, es la clave para el cumplimiento de este deber, ya que establece:

“Art. 2.- Principios de la justicia constitucional.- Además de los principios establecidos en la Constitución, se tendrán en cuenta los siguientes principios generales para resolver las causas que se sometan a su conocimiento:

4.- Obligatoriedad de administrar justicia constitucional.- No se puede suspender ni denegar la administración de justicia por contradicciones entre normas, oscuridad o falta de norma jurídica.”²⁷

La obligatoriedad de administrar justicia garantiza y asegura que los Jueces - en virtud de este principio y en busca de hacer respetar los derechos de las personas, como en el presente caso de trabajadores y empleadores que sufren de mobbing laboral- no puedan negar la tramitación de un proceso de acoso laboral únicamente por que no existe una norma expresa que lo regule, sino que buscarán la forma de cesar la vulneración de derechos que el acosado se encuentra sufriendo.

En el caso puntual del acoso laboral, nos encontramos frente a la falta de norma jurídica, sin embargo, gracias a este principio, es posible tomar acciones en contra de los acosadores, evitando así que se deje en la impunidad a aquellos quienes maliciosamente buscan que la víctima del acoso laboral abandone su trabajo, causándole, incluso, daños en su salud tanto mental cuanto física, y vulnerando otros derechos constitucionalmente reconocidos, como lo son el derecho a la dignidad, al buen nombre, etc.

²⁷ Asamblea Nacional. Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional. Quito, Ecuador. Registro Oficial 52, 22-X-2009

Esta garantía sin embargo estaría mejor asegurada si los legisladores regularan el acoso laboral como tal, y dieran la viabilidad para que la Justicia pueda llegar a las víctimas sin excepción alguna.

B) Irrenunciabilidad:

En principio, todos los derechos son renunciables siempre y cuando su renuncia no se encuentre prohibida por la ley, -como lo es expresamente en materia laboral-, solo se mire el interés particular del renunciante y no perjudique a terceros, así lo establece el art. 11 del Código Civil, sin embargo contrario a ello, el Código del Trabajo en su artículo 4 el cual establece: “Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos.- Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.” La Constitución de la Republica reconoce la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores de la misma forma en su artículo 326 numeral 2, este principio limita la autonomía de la voluntad de los trabajadores y evita el abuso de empleadores al no permitir la transigibilidad de los derechos laborales reconocidos en los distintos cuerpos normativos.

Como ya se ha manifestado anteriormente, si es que se llegase a tratar el acoso laboral como un riesgo del trabajo como lo establece el art.38, este se encuentra a cargo del empleador y por tanto los daños psicológicos o físicos que pudieren llegar a tener el trabajador a consecuencia del mobbing deben ser indemnizados, y que este derecho y su indemnización sean irrenunciables, por lo que no podría transarse o discutirse sobre la existencia o no del derecho sino únicamente el valor de dicha indemnización, acuerdo que en todo caso deberá ser valorado por la autoridad administrativa o judicial competente.

C) Intangibilidad

El principio de intangibilidad significa que todos aquellos derechos y prerrogativas obtenidos por los trabajadores ya sea en virtud de la ley, la costumbre, el contrato o cualquier otra fuente de derechos no pueden ser tocados o disminuidos sino únicamente ampliados y mejorados.

El acoso laboral no se encuentra todavía legislado, sin embargo, es posible que se trate este problema dentro de los contratos individuales o colectivos, e incluso que se

encuentre regulado dentro del reglamento interno de trabajo de la empresa, dando derecho a los trabajadores a reclamar una indemnización o pedir el visto bueno en caso de ser víctimas de acoso laboral, en este sentido, por ejemplo, no podría el empleador, por ningún motivo negar, trastocar o disminuir el derecho de los trabajadores a hacer la solicitud de visto bueno o reclamar la indemnización, debido a que son derechos adquiridos y son intangibles en virtud de este principio.

D) Pro Operarium

“Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

(..) 3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.”(Constitución de la República del Ecuador, 2008)²⁸

El principio Pro Operarium o pro trabajadores, quiere decir que en caso de duda debe fallarse a favor del trabajador, este principio se lo utiliza a la hora de interpretar y aplicar las normas, y se lo aplica en primer lugar, cuando existe una norma oscura o con varios sentidos, es entonces, que en uso del principio pro operario, se interpretará en la forma que sea más beneficiosa para el trabajador, otra forma de aplicación de este principio es cuando hay dos o más normas vigentes y de la misma jerarquía que regulan un mismo punto, entonces, a la luz de este principio, debe emplearse aquella norma más favorable al trabajador, en este sentido, la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales establece los principios de la Justicia Constitucional, y en los numerales 1 y 2 del artículo 2 marca las pautas para una aplicación más favorable de las normas y lo hace de la siguiente forma:

“Art. 2.- Principios de la justicia constitucional.- Además de los principios establecidos en la Constitución, se tendrán en cuenta los siguientes principios generales para resolver las causas que se sometan a su conocimiento:

- 1. Principio de aplicación más favorable a los derechos.- Si hay varias normas o interpretaciones aplicables a un caso concreto, se debe elegir la que más proteja los derechos de la persona.*

²⁸ Asamblea Constituyente. 2008. Op. Cit.

2. *Optimización de los principios constitucionales.- La creación, interpretación y aplicación del derecho deberá orientarse hacia el cumplimiento y optimización de los principios constitucionales.*”²⁹

Cuando el acoso laboral se produce, la autoridad competente, debe, a pesar de no existir una norma puntual para resolver el problema del mobbing, en virtud de este principio buscar, aplicar e interpretar la norma de tal forma que sea lo más benéfico para el trabajador, buscando resarcir los daños generados y protegerlo de quienes lo han acosado, incluso sin la existencia de norma expresa otorgándole así una verdadera tutela jurídica.

E) Estabilidad

Existen dos clases de estabilidad, la absoluta y la relativa; la estabilidad absoluta es aquella por la cual los trabajadores tienen derecho a permanecer en la relación laboral y conservar su puesto de trabajo por un tiempo ilimitado, salvo su propia voluntad de darlo por terminado o que se susciten alguna de las situaciones por las cuales el empleador puede solicitar el visto bueno, es decir, el empleador, de ninguna manera puede arbitrariamente despedir al trabajador, y, en caso de hacerlo, el trabajador tiene derecho a que se le restituya en su puesto y además que se le pague por los días que no ha trabajado en virtud del despido injustificado.

“La estabilidad propiamente dicha es la que responde consecuentemente, cuando el empleador pone fin al contrato fuera de los casos permitidos por la ley, el trabajador tiene derecho a demandar la restitución a su puesto de trabajo y el pago de la remuneración de todo el tiempo que haya permanecido fuera del trabajo a consecuencia del despido ilegal” (TRUJILLO, 2008)³⁰

Por otro lado, se encuentra la estabilidad relativa, que es aquella por la que el empleador está autorizado a disolver la relación laboral por su sola voluntad, eso sí, siempre y cuando indemnice al trabajador de la forma en que la ley lo establezca. La legislación ecuatoriana, garantiza únicamente la estabilidad relativa de sus trabajadores, es decir, el empleador puede dar por terminada la relación laboral de

²⁹ Asamblea Nacional. 2009 Op. Cit.

³⁰ Trujillo, Julio Cesar. (2008). Derecho del trabajo; Tomo I; 3ra Edición; Editorial Centro de publicaciones de la Pontificia Universidad Católica; Quito – Ecuador. Pg 237

forma arbitraria, siempre y cuando indemnice al trabajador de la forma prescrita en el art. 188 del Código de Trabajo, así mismo el trabajador tiene derecho a conservar su trabajo a no ser que por su propio voluntad de decida darlo por terminado o , ser despedido en virtud del cumplimiento de una de las causales del visto bueno establecidos los artículos 173 y 174 del Código del Trabajo o cualquier otra de las causas de terminación del contrato establecidas en el Artículo 169 ib ídem.

Para el Dr. Julio Cesar Trujillo define este principio como *“el derecho que tiene el trabajador para conservar su puesto hasta cuando adquiriera el derecho a la jubilación o a la pensión de invalidez, sin que antes sea lícito declararle cesante, a menos que concurran las causas taxativamente determinadas en la ley. La legislación positiva de los pueblos ha optado por dos caminos para garantizar a los trabajadores la estabilidad: en el uno se prohíbe simple y llanamente el despido del trabajador sin causa, y en el otro se trata de evitarlo mediante la condena al pago de indemnizaciones de parte del empleador que despide ilegalmente a sus trabajadores”*.³¹ (Trujillo, 1998)

La importancia de este principio recae en que solamente la estabilidad laboral puede garantizar el desarrollo integral tanto de la empresa como de los trabajadores al ser, el trabajo una fuente de ingresos. Así mismo, el objeto de este principio es proteger a los trabajadores de despidos arbitrarios o intempestivos estableciendo indemnizaciones³² a su favor, en busca de que el patrono no decidiera unilateralmente la terminación del contrato de trabajo.

³¹ Julio César Trujillo, Derecho del trabajo, Quito, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 1986, p. 207

³² Código del Trabajo: *“Art. 188.- Indemnización por despido intempestivo.- El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala: Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración.*

La fracción de un año se considerará como año completo.”

El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones (...)

El acoso laboral, como ya conocemos, tiene por fin, que el acosado de por terminado, voluntariamente, las relaciones laborales, por tanto, este fenómeno socio laboral, es contrario a la estabilidad laboral, he ahí la necesidad de implementar medidas legales, que permitan garantizar el cumplimiento de este principio, proporcionando seguridad jurídica a los trabajadores acosados, quienes se ven perjudicados no solamente por el acoso que sufren, sino que deben dejar sus trabajos, sin ninguna indemnización por los daños que se les ha ocasionado.

F) Libertad de Contratación

El numeral 17 del artículo 66 de la Constitución de la Republica, establece y garantiza la libertad de trabajo, en concordancia con el art. 3 del Código del Trabajo, el cual establece: “*Art. 3.- Libertad de trabajo y contratación.- El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio.*

Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.

En general, todo trabajo debe ser remunerado.” (Congreso Nacional- Actual Asamblea Nacional del Ecuador, 2015)³³

El derecho al trabajo es a su vez una obligación, debido a que el trabajo genera el desarrollo no solo de las personas sino de la sociedad y del Estado en general, sin embargo, ninguna persona está obligada a permanecer en un lugar de trabajo en donde es acosado, es por eso, que aprovechándose negativamente de este principio Constitucional laboral, se da el acoso laboral, pues los acosadores, molestan, hostigan, maltratan, ignoran o toman cualquier tipo de conducta negativa en contra del acosado, para que en uso del principio de libertad de trabajo, decidan renunciar pues se encuentran en un ambiente hostil e inadecuado para la salud mental de la víctima, quien llega a preferir encontrarse desempleado ante seguir siendo acosado.

³³Congreso Nacional del Ecuador, actual Asamblea Nacional del Ecuador, Código del Trabajo, Quito-Ecuador, Codificación actual No. 2005-017, Registro Oficial 506, 22-V-2015.

Cabe mencionar, que de la misma forma en que se garantiza la libertad de trabajo a los trabajadores, también los empleadores son libres de otorgar sus plazas de trabajo a quienes ellos lo consideren voluntariamente bajo parámetros de aptitud, es decir, no están obligados a contratar a persona alguna, sin embargo, una vez contratada una persona, esta libertad se ve limitada en virtud del principio de estabilidad mencionado anteriormente, aunque, en caso de desearlo, bien pueden, los empleadores, hacer uso de la figura del despido intempestivo y dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, eso sí, pagando las respectivas indemnizaciones. Tales indemnizaciones de cierta forma protegen a los trabajadores de la arbitrariedad de los empleadores, pero son a su vez una de las posibles razones del acoso laboral, ya que los empleadores prefieren no pagarlas, por lo que buscan que el trabajador se retire por voluntad de su puesto, he ahí la necesidad de que el acoso laboral sea regulado, ya que solo así será posible evitar estos abusos por parte de los empleadoras hacia sus trabajadores.

G) Otros Principios Laborales:

En relación al acoso laboral, y en conjunción con los principios descritos, llegamos a uno de los principios del derecho laborales más relevantes con respecto a este tema, y es el descrito en el numera 5 de art. 326, el cual establece “5. *Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.*” (Asamblea Constituyente , 2008)³⁴(el subrayado me pertenece), del texto citado, encontramos que es evidente que para el progreso de empresas, industrias y finalmente del Estado en sí, es imprescindible que las relaciones laborales se mantenga en un ambiente propicio, que permita el desarrollo individual de los empleadores y trabajadores; recordemos que la salud no es únicamente la ausencia de enfermedad, sino que para hablar de salud debe hablarse de bienestar físico y psíquico, el mobbing laboral afecta la salud directamente, por lo que este principio debe ser aplicado en toda relación laboral en busca de permitir el desarrollo integral de quienes conforman dicha relación.

Finalmente, es importante hablar sobre el derecho a la igualdad establecido en el numeral 2 del artículo 11 de la Carta Magna, el cual garantiza que todas las personas

³⁴ Asamblea Constituyente, 2008. Op. Cit

gozamos de los mismos derechos, deberes y oportunidades, y en razón de ello no se permite la discriminación por motivo alguno, como por ejemplo sexo, etnia, identidad de género, orientación sexual, estado de salud, edad, entre otros.

En ocasiones, el acoso laboral es motivado por la discriminación, es decir que se otorga un trato diferente a tal o cual persona únicamente por ser diferente o encontrarse en una situación distinta a la de los demás, las razones de discriminación y consecuente acoso laboral más comunes sobre todo en el mobbing descendente son la edad, y por lo general en las mujeres el estado de gravidez o en edad fértil, esto se debe a que los empleadores quieren deshacerse de estos trabajadores que de alguna forma resultan costosos para la empresa, ya sea porque en el primer caso esta próximos a jubilarse, o en el segundo caso, tienen derechos reconocidos como la licencia por maternidad que corresponde a 12 semanas remuneradas, según lo establece en el art. 152 del Código del Trabajo, así como el permiso por lactancia establecido en el artículo 155 ib ídem.

En cuanto al acoso laboral ascendente el motivo más común es la discriminación por causa de género, lamentablemente, y aunque cada vez sea en menos medida, nos encontramos aún en una sociedad machista, en la que muchos hombres no conciben que sus jefes o superiores sean mujeres, es entonces cuando se ven varios casos de acoso laboral generada por tratos desiguales en razón del sexo.

El mobbing horizontal suele así mismo estar impulsado por la discriminación, pero la razón de la discriminación si bien sigue siendo prioritariamente el sexo, la raza, el estado de salud o la edad, ya nos encontramos en un campo más variado de motivos para el trato desigual.

En virtud de este principio, todos tenemos derecho a trabajar en igualdad de condiciones, y no se concibe el trato diferente y mucho menos el acoso laboral por discriminación, de esta forma una vez más, la Constitución protege a los sujetos de la relación laboral ante la vulneración de derechos producto del conductas destructivas como el mobbing laboral aunque no esté legislado.

3.3. Instrumentos internacionales relacionados con el acoso laboral

La Constitución de la República (Asamblea Constituyente, 2008)³⁵ reconoce la importancia de los Instrumentos Internacionales y menciona la forma en que estos serán aplicados en su art 417 el cual establece *“Art. 417.- Los tratados internacionales ratificados por el Ecuador se sujetarán a lo establecido en la Constitución. En el caso de los tratados y otros instrumentos internacionales de derechos humanos se aplicarán los principios pro ser humano, de no restricción de derechos, de aplicabilidad directa y de cláusula abierta establecidos en la Constitución.”*. De la misma forma, en su artículo 424 establece la jerarquía y supremacía de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos sobre otras normas, colocándolos en el mismo escalón que la propia Constitución *“Art. 424.- La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica.*

La Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público.”. Finalmente, cabe citar el art. 426 ib ídem, que en concordancia con el principio de obligatoriedad de administrar justicia, se prevé la aplicación directa de los principios constitucionales tanto como los establecidos en instrumentos internacionales de derechos humanos, lo cual es muy importante para garantizar los derechos del conglomerado social en general y por tanto de los trabajadores, evitando la vulneración de derechos reconocidos y el acoso en sí.

“Art. 426.- Todas las personas, autoridades e instituciones están sujetas a la Constitución.

Las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, aplicarán directamente las normas constitucionales y las previstas en los instrumentos internacionales de derechos humanos siempre que sean más favorables a las establecidas en la Constitución, aunque las partes no las invoquen expresamente.

³⁵ Asamblea Constituyente, 2008. Op. Cit

Los derechos consagrados en la Constitución y los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de inmediato cumplimiento y aplicación. No podrá alegarse falta de ley o desconocimiento de las normas para justificar la vulneración de los derechos y garantías establecidos en la Constitución, para desechar la acción interpuesta en su defensa, ni para negar el reconocimiento de tales derechos.”

Es así que el Estado ecuatoriano en busca de precautelar la seguridad y el bienestar de las personas ha ratificado varios Tratados Internacionales de distintas materias, entre estas, como no podría ser de otra forma, en materia laboral.

En este sentido, el artículo 1 Código de Trabajo los reconoce y establece “ *art. 1. Ámbito de este Código.- (...) Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren.*” (Congreso Nacional- Actual Asamblea Nacional del Ecuador, 2015)³⁶

Para comenzar este punto, es importante mencionar en primer lugar la Declaración Universal de Derechos Humanos, la cual fue adoptada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas en 1948 en París, a raíz de la Segunda Guerra Mundial, contempla 30 artículos en los cuales se encuentran contenidos los derechos humanos considerados básicos, entre estos, los más trascendentes para este trabajo, están los contenidos en los artículos 1, 2 y 23 los cuales establecen:

“Art. 1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Art. 2. Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de

³⁶Congreso Nacional del Ecuador, actual Asamblea Nacional del Ecuador. 2015 Op. Cit

un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.

Art. 23. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

- 1. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.*
- 2. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.*
- 3. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.*³⁷ (Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas , 1948)

Es decir, la Declaración de Derechos humanos, defiende la igualdad y dignidad de las personas, es así que se opone a toda clase de discriminación por las razones que fueren, además, esta garantiza por igual, a todas las personas los derechos consagrados en ella, y uno de estos derechos es al Trabajo, el cual debe realizarse en condiciones equitativas y satisfactorias, es decir en un ambiente de paz, en donde se valore y proteja la dignidad humana, velando por el desarrollo de las personas como individuos y como parte del conglomerado social.

Otro convenio internacional del cual el Estado ecuatoriano es signatario es la Convención Americana de Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica”³⁸ convenio mediante el cual se busca consolidar la libertad y justicia social, reconociendo derechos esenciales para el hombre, en relación concreta con el tema de

³⁷Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948.

³⁸“La Convención Americana sobre Derechos Human fue suscrita el 22 de noviembre de 1969 en la ciudad de San José de Costa Rica y entró en vigencia el 18 de julio de 1978. Es una de las bases del Sistema interamericano de protección de derechos humanos. Los Estados partes en esta Convención se "comprometieron a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que estuviera sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna””. (The History Channel Latin America, 2016)

este trabajo, el mobbing, son trascendentes los derechos reconocidos en los artículos 5 numeral 1, así como los artículos 11 y 24 los cuales establecen:

“Art. 5.- Derecho a la integridad personal.-

1. Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral.

Art. 11.- Protección de la honra y de la dignidad.-

1. Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad.

2. Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación.

3. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques.

Art. 24.- Igualdad ante la ley.- Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.”
(Organización de los Estados Americanos, 1978)³⁹

En virtud de este tratado, al igual que la Declaración Universal de Derechos Humanos, se establece como derechos fundamentales la integridad personal, la dignidad, la honra y la igualdad, derechos que se ven directamente vulnerados por el acoso laboral, es así que haciendo uso del principio de aplicación directa de la Constitución cuanto de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos, este Convenio puede servir de base para prevenir, evitar o cesar la violación de los mismos.

El Ecuador es signatario, así mismo, del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, el cual fue acogido por la Organización de las Naciones Unidas el 16 de enero de 1966, y entrada en vigencia en 1976, dentro de éste instrumento internacional, tienen trascendencia los artículos 6 y 7, los cuales reconocen el derecho

³⁹ Organización de los Estados Americanos, Convención Americana sobre Derechos Humanos' (Pacto de San José de Costa Rica), Costa Rica. 1978.

al Trabajo como un medio de desarrollo económico y exhortan a los Estados miembros del mismo a gestar medidas para garantizarlo, de la misma forma, busca proteger a trabajadores y empleadores reconociendo que las condiciones de trabajo deben ser satisfactorias, para que puedan ser sostenibles, a continuación me permito transcribir dichos artículos:

“Artículo 6:

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnicoprofesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

Artículo 7:

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;

ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;

b) La seguridad y la higiene en el trabajo; (...)” (Asamblea General ONU, 1976)⁴⁰

De nueva cuenta, no se protege directamente a trabajadores y empleadores frente al mobbing laboral, sin embargo, al garantizar el trabajo y buscar que el ejercicio de este derecho se desarrolle en un ámbito de dignidad e igualdad, es posible aplicar este instrumento internacional en busca garantizar los derechos de las víctimas del acoso, además cabe destacar que este convenio es tajante sobre la igualdad de condiciones de trabajo para hombres y mujeres, exhortando a la no discriminación por razones de sexo, la cual es una de las principales razones del acoso laboral como ya lo hemos mencionado varias veces.

Del mismo modo, el Ecuador es un Estado Miembro de la Organización Internacional de Trabajo “OIT”⁴¹ desde su creación en 1919 y ha ratificado desde entonces alrededor de 59 convenios de los cuales 55 se encuentran en vigencia, entre estos se encuentra el Convenio 111 ratificado por el Ecuador en fecha 10 de julio de 1962, dicho tratado se refiere al Discriminación en materia de empleo y ocupación, convenio que tiene una estrecha relación con el tratamiento al acoso laboral, en razón de que, como se ha explicado, este suele ser el móvil del mobbing.

El artículo 1 del mencionado Convenio describe aquello que comprende el término discriminación y lo hace de la siguiente forma:

“Art. 1.- 1. A los efectos de este Convenio, el término "discriminación" comprende:

a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por

⁴⁰ Asamblea General de la ONU. Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, 1979.

⁴¹ La Organización Internacional del Trabajo fue creada en 1919 como parte del Tratado de Versalles, actualmente es un organismo especializado de la Organización de las Naciones Unidas y se encuentra conformado por 187 Estados Miembros, constituido por Gobiernos, Empleadores y Trabajadores, su finalidad es enfrentar temas laborales de trascendencia internacional y la justicia social y su misión es “promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo.” (Organización Internacional del Trabajo, 2016)

efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas, para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.” (Organización Internacional del Trabajo, 1958)⁴²

Este artículo nos da una pauta muy importante para resolver el problema del acoso laboral, ya que el trato distintivo que se halla en este problema socio laboral, muchas veces está motivado por la discriminación, la cual no únicamente se refiere al trato distinto en razón del sexo , edad, etc, que es lo que generalmente se piensa, si no que al leer el literal b) de este artículo, podemos observar que es posible hablar de discriminación a la “*distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades*”, con esta referencia a lo que comprende la discriminación, es posible encajar fácilmente las conductas antijurídicas de los acosadores a el mobbing laboral, pudiendo de esta forma, tomar este convenio como base para la defensa de los derechos de los trabajadores que día a día son acosados laboralmente. De la misma forma, este artículo deja muy en claro que no es discriminación aquella distinción que se da en razón de las habilidades o cualidades requeridas para un trabajo u otro, lo cual es muy importante, ya que de esta forma no se permite el abuso de la figura de la discriminación por cualquier razón.

Este convenio insta a que los países miembros y signatarios del mismo, se comprometan a implementar políticas que promuevan la igualdad, y de esta forma erradicar la discriminación en materia laboral cuando menos, el acoso laboral es una forma de discriminación, sin embargo, muy pocos países como por ejemplo Chile ha establecido normas precisa para eliminar el mobbing laboral, no así el Estado

⁴² Organización Internacional del Trabajo, Convenio 111, ratificado por el Ecuador en 1962

ecuatoriano que lamentablemente sigue dejando vulnerables a sus trabajadores y empleadores en torno al acoso laboral, situación que debe ser superada pronto, evitando más abuso y desempleo.

En resumen, el Ecuador es signatario de varios instrumentos y tratados internacionales que podrían suplir el vacío legal sobre el acoso laboral existente en nuestro país, en virtud de que estos garantizan el derecho fundamental al trabajo, de la misma forma que lo hace la Constitución, además prohíben la discriminación y fomentan el derecho a la Dignidad como un derecho inherente al hombre, derechos que se ven vulnerados en las relaciones laborales donde exista mobbing, es por ello que, en concordancia con los principios constitucionales, analizados en el punto anterior, es posible alcanzar una protección para las víctimas de acoso laboral.

3.4. El acoso laboral o mobbing en el Código de Trabajo

El Código del Trabajo se encuentra vigente a partir del año 1938, y ha sufrido varios cambios, entre estos se encuentran las últimas reformas las cuales expedidas mediante la llamada “Ley de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar” en fecha 20 de abril de 2015, y la “Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía Y Seguro de Desempleo” publicada el 28 de marzo de 2016, sin embargo, a pesar de haber transcurrido ya 78 años desde la expedición del Código de Trabajo, existen todavía vacíos legales que deben ser resueltos tempranamente en busca de mejorar las condiciones de trabajo quienes conforman la relación obrero- patronal. A continuación, se encuentra un análisis del Código del Trabajo del Ecuador, en busca de normas que podrían ser aplicables en caso de suscitarse el acoso laboral.

El título preliminar del Código del Trabajo regula su ámbito de aplicación, así como de los principios del Derecho Laboral tal como la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador al cual ya se hizo alusión en puntos anteriores del presente trabajo, principio que puede ser aplicado como principio protector en contra de acoso laboral como ya se ha visto.

El Título I por su parte hace referencia a los tipos de contratos y algunas normas generales que se deben incorporar a los contratos como lo es la forma de remuneración, los requisitos mínimos que debe contener un contrato, el trabajo en grupo, el contrato juvenil, entre otros aspectos que no tienen mayor trascendencia para el desarrollo de este trabajo.

Dentro del Título II encontramos disposiciones sobre el Contrato Individual de Trabajo, como su naturaleza y especies, establece además aspectos importantes para la contratación como lo son la capacidad de contratar y de ser contratado, los efectos del contrato, las obligaciones tanto de los empleadores como de trabajadores, lo relativo a horarios y jornadas laborales, salarios y otros beneficios de ley, sobre la terminación y causales de terminación del trabajo, entre otras disposiciones que deben observarse obligatoriamente para garantizar el respeto de los derechos de patrones como trabajadores.

Del análisis realizado en éste Título, se han encontrado varias normas que podrían ser utilizadas como base o herramientas en contra del acoso laboral, entre estas está el artículo 38⁴³ el cual habla sobre los riesgos provenientes del trabajo y la responsabilidad del empleador sobre dichos riesgos, cabe recordar como ya se lo hizo en el punto 2.4 de este documento que se consideran riesgos del trabajo, a aquellos peligros que se corre en razón de las actividades laborales que realizamos y que pudieren generar un accidente⁴⁴ o enfermedad laboral⁴⁵, la definición de riesgos del trabajo según el Código del Trabajo se encuentra en el Título IV, para ser más precisos

⁴³ Código del Trabajo: Art. 38.- *Riesgos provenientes del trabajo.- Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.*

⁴⁴ “Art. 348.- *Accidente de trabajo.- Accidente de trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.*”

⁴⁵ “Art. 349.- *Enfermedades profesionales.- Enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad.*”

Art. 364.- *Otras enfermedades profesionales.- Son también enfermedades profesionales aquellas que así lo determine la Comisión Calificadora de Riesgos, cuyo dictamen será revisado por la respectiva Comisión Central. Los informes emitidos por las comisiones centrales de calificación no serán susceptibles de recurso alguno.*”

en el artículo 347⁴⁶ , los daños ocasionados en razón de los riesgos del trabajo en general deben ser indemnizados por el empleador de acuerdo lo establecido en el artículo 42 ib ídem que establece: “*Art. 42.- Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador: 3. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código*”

En concordancia con el artículo 353 del Código del Trabajo que establece: “*Art. 353.- Indemnizaciones a cargo del empleador.- El empleador está obligado a cubrir las indemnizaciones y prestaciones establecidas en este Título, en todo caso de accidente o enfermedad profesional, siempre que el trabajador no se hallare comprendido dentro del régimen del Seguro Social y protegido por éste, salvo los casos contemplados en el artículo siguiente.*” (Congreso Nacional- Actual Asamblea Nacional del Ecuador, 2015). Como es de conocimiento general, hoy en día es obligación de todos los empleadores asegurar a sus trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, es decir que las indemnizaciones siempre estarán a cargo de dicho Instituto.

Sin embargo de lo dicho, el artículo 357 ib ídem establece la posibilidad de pedir el pago de indemnizaciones a cargo de terceras personas, que sean responsables del accidente o enfermedad laboral, como se estableció en el punto 2.4 sobre la responsabilidad de mobbing, en principio si es el empleador el responsable del acoso en virtud su obligación establecida en el Artículo 410 del Código del Trabajo el cual establece. “*Art. 410- Obligaciones respecto de la prevención de riesgos.- Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida.*

Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión

⁴⁶: *Art. 347.- Riesgos del trabajo.- Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad.*

Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes. (Congreso Nacional- Actual Asamblea Nacional del Ecuador, 2015)

constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo.” (Congreso Nacional- Actual Asamblea Nacional del Ecuador, 2015)

El Empleador debe establecer las políticas y reglamentos necesarias en la empresa en busca de prevenir, evitar o cesar el acoso laboral, es por ello que su omisión lo hace responsable del mobbing, sin embargo, quienes realizan el daño efectivamente pueden ser empleadores, jefes, compañeros en igual jerarquía o incluso subalternos, es por ello que este artículo da la posibilidad de dar por terminado el contrato con dichos trabajadores que no respeten las normas pertinentes, además el artículo 357 da la posibilidad de solicitar a estos una indemnización por enfermedades o riesgos de trabajo producidos por tercero, a continuación me permito citar la antes dicha disposición:

“Art. 357.- Responsabilidad de terceros.- Sin perjuicio de la responsabilidad del empleador, la víctima del accidente o quienes tengan derecho a la indemnización, podrán reclamarla en forma total de los terceros causantes del accidente, con arreglo al derecho común.

La indemnización que se reciba de terceros libera al empleador de su responsabilidad en la parte que el tercero causante del accidente sea obligado a pagar.

La acción contra terceros puede ser ejercida por el empleador a su costa y a nombre de la víctima o al de los que tienen derecho a la indemnización, si ellos no la hubieren deducido dentro del plazo de treinta días, contados desde la fecha del accidente.”

(Congreso Nacional- Actual Asamblea Nacional del Ecuador, 2015)

El acoso laboral genera en sus víctimas daños psicológicos e incluso físicos, produciendo incluso enfermedades psicológicas, sin embargo, para poder solicitar una indemnización por enfermedades laborales es necesario que dicha enfermedad forme parte del catálogo de enfermedades establecido en el artículo 363 del Código del Trabajo, o ser calificada como tal por una la Comisión Calificadora de Riesgos⁴⁷ según

⁴⁷Código del Trabajo: *“Art. 404.- Integración de las comisiones.- En los lugares en que el Ministerio de Trabajo y Empleo creyere conveniente funcionarán comisiones calificadoras de riesgos, compuestas por el inspector del trabajo, si lo hubiere, o de*

lo establece el artículo 364⁴⁸ ib ídem; las enfermedades psicológicas como la depresión no se encuentran establecidas dentro del artículo 363, por lo deberán siempre estar dictaminadas por la mencionada comisión para poder solicitar la indemnización por enfermedad profesional, pudiendo solamente así considerarse el mobbing como un riesgo del trabajo, del que es responsable y debe hacerse cargo el empleador o el IESS, es decir, la aplicación de estos artículos puede ser un escape del acoso laboral, sin embargo no en todos los casos es aplicable ya que no siempre se llega a causar daño o enfermedad, por ejemplo, cuando la víctima decide renunciar antes de realmente verse afectado psicológicamente por los malos tratos recibidos, en dicho caso, éste no tendría derecho alguno a reclamar una indemnización o siquiera solicitar una sanción a quienes generan el acoso laboral, porque no se ha causado una enfermedad a causa del trabajo.

Por otro lado el numeral 13 del mismo artículo 42 que habla de los deberes del empleador, establece: “(...) 13. *Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra;*” éste artículo es de nueva cuenta una herramienta en contra del acoso laboral, sin embargo es una herramienta limitada, ya que impone únicamente un obligación para los empleadores mas no para los trabajadores, es decir que lamentablemente pudiera dejar la puerta abierta para el acoso laboral entre trabajadores.

El Artículo 45 por su parte impone algunas de las obligaciones del trabajador, es importante hacer referencia a aquella contenida en el literal “d)” del mencionado artículo, el cual indica “*Art. 45.- Obligaciones del trabajador.- Son obligaciones del trabajador: d) Observar buena conducta durante el trabajo;*”, buena conducta que no únicamente significa llegar a tiempo al trabajo y respetar al empleador, sino tener una buena actitud para con sus superiores, iguales y los subalternos, en busca de que las

un delegado del Director Regional del Trabajo, que hará de Presidente de la comisión; de un médico del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y de un médico municipal. A falta de cualquiera de estos dos facultativos, la Dirección Regional del Trabajo designará el sustituto.”

⁴⁸ “*Art. 364.- Otras enfermedades profesionales.- Son también enfermedades profesionales aquellas que así lo determine la Comisión Calificadora de Riesgos, cuyo dictamen será revisado por la respectiva Comisión Central. Los informes emitidos por las comisiones centrales de calificación no serán susceptibles de recurso alguno.*”

relaciones profesionales se desarrollen en un ambiente de respeto, en resumen, este es otro artículo que de una u otra forma pueden considerarse a la hora de sufrir acoso laboral con el fin de que este no continúe.

El artículo 169 por su parte establece las causales de terminación del contrato individual de la siguiente forma: “ *Art. 169.- El contrato individual de trabajo termina:*

- 1. Por las causas legalmente previstas en el contrato;*
- 2. Por acuerdo de las partes;*
- 3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;*
- 4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;*
- 5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;*
- 6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;*
- 7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código;*
- 8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y,*
- 9. Por desahucio presentado por el trabajador.”*

Como se puede observar de ésta disposición, ninguna de las causales de terminación de trabajo contempla, como ya se anticipó, la posibilidad de dar por terminada la relación laboral en virtud de ser víctima de acoso laboral, dejando en indefensión e importancia a quienes lo sufren, teniendo que hacerse a un lado y perder su fuente económica, debido a que una o varias personas deciden, por cualquier motivo, que acosado abandone su lugar de trabajo.

Por su lado, los artículos 172 y 173 establecen las causales de visto bueno⁴⁹, en virtud de las cuales es posible dar por terminada la relación laboral de forma unilateral, el

⁴⁹ El visto bueno, es aquella resolución emitida por el Inspector del Trabajo, en virtud de la cual se determina que se ha cumplido con uno o varios de los supuestos de hecho determinados

artículo 172 establece las causas por las cuales el empleador puede dar por terminada la relación, mientras que el artículo 173 establece las causas por las que el trabajador puede darlas por terminado, a continuación me permito citar dichos artículos.

“Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.- El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:

- 1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor;*
- 2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;*
- 3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;*
- 4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;*
- 5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;*
- 6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social; más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; y,*
- 7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos.*

en la ley, que dan derecho al empleador o trabajador para dar por terminada la relación laboral de forma unilateral.

El efecto jurídico del visto bueno verificado y solicitado por el empleador es que da por terminada la relación laboral sin tener que dar ninguna indemnización o bonificación, mientras que si es solicitada por el trabajador, igualmente se da por terminado el contrato y tiene éste derecho a recibir indemnización como si se tratara de despido intempestivo.

Art. 173.- Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato.- El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes:

- 1. Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes. En caso de que las injurias sean discriminatorias la indemnización será igual a la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código.*
- 2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; y,*
- 3. Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio.”*

Una vez más, es posible observar que ninguna de las causales establecidas, tanto para los trabajadores como empleadores, para dar por terminado el contrato de trabajo de forma unilateral, contempladas en el Código del Trabajo, dan la posibilidad de solicitar el visto bueno por acoso laboral, teniendo las victimas que soportar abusos y permanecer en el trabajo o renunciar sin recibir ninguna indemnización por los daños que sufre.

3.5. Legislación comparada

Como se ha anunciado anteriormente, el problema socio laboral que acarrea el mobbing no es nuevo, sino que ha existido desde que iniciaron las relaciones laborales, aunque fue definido, descrito, calificado y por supuesto legislado como tal únicamente en ciertos países muchos años después, en este punto, se realizará un análisis de la legislación en materia laboral respecto del acoso laboral en Estados cercanos al Ecuador como lo son Colombia, Chile, Argentina y Peru, legislaciones, en la que podría basarse el legislador ecuatoriano en futuro, para establecer normas generales, que permitan a los trabajadores ecuatorianos estar seguros en sus lugares de trabajo y no encontrarse en la situación de desamparo, frente al mobbing, en la que actualmente se encuentran.

3.5.1 Chile

El Estado chileno introduce medidas en contra del acoso laboral mediante la Ley No. 20.607 (Congreso Nacional de Chile, 2012)⁵⁰ el 8 de agosto del 2012, que es relativamente reciente, en donde se realizan varios cambios al Código del Trabajo, regulando este problema laboral de la siguiente forma:

“Art. 2°. Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan.

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.(...)” (el subrayado me corresponde)

⁵⁰ Congreso Nacional de Chile. (08 de agosto de 2012). *Biblioteca del Congreso Nacional de Chile*. Recuperado el 02 de 07 de 2016, de Ley No.20.607: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1042709>

Como vemos, el derecho laboral chileno se toma muy en serio la dignidad y la honra de sus trabajadores, y busca que las relaciones laborales se lleven a cabo en un ambiente sano para todas las personas, siendo tajante en la prohibición del acoso sexual, acoso laboral y toda clase de discriminación, que van en contra de los derechos humanos y de los trabajadores. De igual forma, el artículo 153 del *ib ídem*, hace mención a la obligación de las empresas a crear reglamentos internos que contengan normas que garanticen el respeto de los derechos de los trabajadores, lo cual es concordante con el artículo 2 al cual ya se ha hecho mención

“Art. 153. Las empresas, (...) estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores (...).

Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores” (el subrayado me corresponde)

Por otra parte, el Código del Trabajo Chileno, no únicamente se limita a definir y establecer obligaciones para los empleadores en busca de evitar el acoso laboral, sino, establece las salidas en caso de que efectivamente un trabajador sea víctima del mobbing, es así que introduce como una causa de terminación anticipada de contrato las conductas de acoso laboral, además, establece el procedimiento a seguir y las indemnizaciones a las que se hace acreedor dicho trabajador por haberse configurado la causal.

“Art. 160. El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

1. alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:

f) Conductas de acoso laboral”

“Art. 171. Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 o 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al

juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones(...)

Si el trabajador hubiese invocado la causal de la letra b) o f) del número 1 del artículo 160, falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado.”

De esta forma, el Derecho Chileno asegura el bienestar de sus trabajadores, y evita malos ratos a estos, tanto como a los empleadores, dejando las reglas claras del juego. Este debería ser un ejemplo a seguir para el Ecuador, tal como lo fue en su momento el Código Civil.

3.5.2 Colombia

Colombia por su parte, a partir del año 2006, mediante la Ley 1010 (Congreso de Colombia, 23)⁵¹ adopta medidas de prevención, corrección y sanción de conductas de acoso moral, conductas que no se encontraban reguladas en el Código Sustantivo del Trabajo de dicho país, de esta forma garantiza la dignidad, la salud y seguridad de sus trabajadores. A continuación se encuentran algunos de los artículos más importantes:

“Art.1. Objeto de la Ley y Bienes Protegidos por ella.- La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores,

⁵¹ Congreso de Colombia. (2006 de enero de 23). *Diario Oficial No. 46.160*. Obtenido de http://www.unal.edu.co/dnp/Archivos_base/1_LEY_1010_DE_2006.pdf

empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.”

Este artículo es de gran trascendencia, ya que establece los bienes jurídicos o derechos que son vulnerados por el mobbing, dejando en claro que no únicamente es el derecho al trabajo el que se irrespeta, sino que hay un sin número de derechos que son violentados por los acosadores, lo que hace aún más necesario la regulación y el establecimiento de sanciones en materia de acoso Laboral.

El Artículo 7, por su parte establece de forma ejemplificadora algunas de las conductas que pueden llegar a ser consideradas acoso laboral, dejando abierto, la posibilidad de que el Juzgador, en un momento dado y según las circunstancias que lo componga, considere si tal o cual conducta, puede ser considerada como acoso laboral. Me permito citar dicho artículo:

“Artículo 7o. Conductas que Constituyen Acoso Laboral. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;*
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;*
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;*
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;*
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;*
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;*

- g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;*
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;*
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;*
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;*
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;*
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;*
- m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;*
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.*

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2o.

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta

denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuan do las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.”

Por otro lado, el artículo 9 ib ídem establece las medidas que deben aplicar las empresas para evitar el acoso laboral, es destacable el esfuerzo de los legisladores colombianos al establecer las medidas preventivas y no únicamente establecer las sanciones aplicables cuando ya se ha consumado el acoso laboral. La mejor forma de garantizar los derechos de los trabajadores es, desde un inicio, establecer normas y políticas para evitar el acoso y no solo subsanar dichas violaciones, cuando el daño ya está causado.

“Art. 9. Medidas Preventivas y Correctivas del Acoso Laboral.

1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. (...)

2. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. (...)

3. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral (...) podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.”

En cuanto a las sanciones por la comisión de acoso laboral, los podemos encontrar en el artículo 10 de dicha Ley, el cual, establece entre otras sanciones la terminación unilateral del contrato, establece multas de hasta 10 salarios mínimos legales tanto para el acosador como para el empleador que ha tolerado las conductas de acoso laboral, entre otras.

3.5.3 Argentina:

En Argentina, la Ley de Contrato de la Nación Argentina (Honorable Senado de la Nación Argentina, 13)⁵², al igual que la legislación colombiana tanto como la ecuatoriana sobre Derecho Laboral, no prevé en sí, norma alguna sobre el acoso laboral, únicamente podemos encontrar en relación a ello los artículos 17, 61 y 81 los cuales hablan sobre la discriminación, el principio de buena fe y la igualdad de trato, los cuales otorgan indirectamente garantizan la dignidad de los mismos, a continuación, transcribo dichos artículos.

“Art. 17. Prohibición de hacer discriminaciones. Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.”

El artículo 81, trata acerca de la obligación del empleador a tratar a todos y cada uno de sus empleados con igualdad, y hace nuevamente referencia a la discriminación, lamentablemente, no habla de la igualdad de trato entre compañeros, por lo que no es tan útil en contra del acoso laboral como el artículo precedente.

“Art. 81. Igualdad de trato. El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador.”

Finalmente al artículo 63 establece:

“Art. 63. Principio de la buena fe. Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo.” Este artículo es importante en contra del acoso laboral, ya que establece la importancia de la buena conducta de trabajadores y empleadores, buena conducta que

⁵² Honorable Senado de la Nación Argentina. (1956 de mayo de 13). LEY DE CONTRATO DE TRABAJO DE LA NACIÓN ARGENTINA. (F. M. 7.2, Ed.) Buenos Aires, Buenos Aires

debe llevarse en todo momento y con todos los compañeros de trabajo, un comportamiento de acoso no podría, en ningún momento, interpretarse de otra forma que una mala conducta en el trabajo.

Sin embargo de lo dicho en líneas anteriores, recordemos que el Estado Argentino es un Estado Federal, compuesto por entidades estatales autónomas, las cuales están facultadas para crear sus propias normas internas, entre estas varias normas, se encuentra la Ley 1225 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la cual fue modificada por la Ley 4330 el 14 de febrero de 2014 y publicado en el Boletín Oficial No.4094, esta ley tiene por objeto eliminar y sancionar la violencia dentro del entorno laboral, a la que define de la siguiente forma:

“Artículo 1 bis.- Definición

Se entiende por violencia laboral las acciones y omisiones de personas o grupo de personas que, en ocasión del ámbito o relación laboral, en forma sistemática y recurrente, atentan contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social de un trabajador/a, mediante acoso sexual, abusos, abuso de poder, ataques, amenazas, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, trato discriminatorio, maltrato físico, psicológico y/o social.

Se considerará que la violencia laboral reviste especial gravedad cuando la víctima se encuentre en una situación de particular vulnerabilidad, por razón de su edad, estado de salud, inferioridad jerárquica, u otra condición análoga”

Esta ley, como no podría ser de otro modo, establece algunas de las acciones realizadas por empleadores o trabajadores a otros trabajadores, a los cuales se los puede calificar como mobbing, dichos comportamientos se encuentran contenidos en el Art. 3 y 4 de la Ley 1225, la cuál establece:

“Art. 3 Maltrato Psíquico y Social

Se entiende por maltrato psíquico y social contra el trabajador/a a la hostilidad continua y repetida en forma de insulto, hostigamiento psicológico, uso deliberado del poder, abuso verbal, intimidación desprecio y crítica. Se define con carácter

enunciativo como maltrato psíquico y social a las siguientes acciones ejercidas contra el/la trabajador/a:

- a. Bloquear constantemente sus iniciativas de interacción generando aislamiento.*
- b. Cambiar de oficina, lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo/a de sus compañeros/as o colaboradores/as más cercanos/as.*
- c. Prohibir a los empleados/as que hablen con él/ella.*
- d. Obligarlo/a a ejecutar tareas denigrantes para su dignidad personal.*
- e. Juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización.*
- f. Asignarle misiones sin sentido, innecesarias, con la intención de humillar.*
- g. Encargarle trabajo imposible de realizar, o tareas que estén manifiestamente por encima o por debajo de su preparación y de las exigencias del cargo que ocupe, o no asignarle tarea alguna.*
- h. Obstaculizar o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para concretar una tarea atinente a su puesto.*
- i. Promover su hostigamiento psicológico.*
- j. Amenazarlo/a repetidamente con despido infundado.*
- k. Privarlo/a de información útil para desempeñar su tarea o ejercer sus derechos.*
- l. Obstaculizar y/o imposibilitar el ascenso del empleado/a de manera infundada y/o arbitraria.*
- m. Extender el horario laboral, inclusive mediante habilitación de día y hora, por motivos infundados y/o arbitrarios.*
- n. Gritar, insultar o tratar de manera ofensiva al personal de inferior jerarquía.*
- o. Negar cursos de capacitación o actualización que son concedidos a otros empleados en situaciones similares.*
- p. Negar en forma injustificada y repetida permisos a los que tiene derecho.*
- q. Crear dificultades cotidianas que dificulten o imposibiliten el normal desempeño.*
- r. Efectuar amenazas de acudir a la fuerza física.”*

Art 4. Maltrato Físico

Se entiende por maltrato físico a toda conducta que esté dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico a los/las trabajadores/as”.

Estas conductas se encuentran sancionada, dependiendo de la gravedad de la falta, con suspensiones de servicios de hasta 30 días sin salario (Legislatura de Buenos Aires, 2003)⁵³.

Por otra parte, esta ley establece la responsabilidad solidaria de las autoridades dentro de la empresa, lo cual es importantísimo, ya que no deja desamparados a los trabajadores y sanciona incluso a quienes son indirectamente responsables, que a pesar de haber tenido conocimiento de los hechos no actuaron debidamente, en busca de garantizar que se respetan los derechos de sus trabajadores, cito la mencionada norma:

“Art. 9 Responsabilidad solidaria

La autoridad jerárquica del área que haya sido notificado de la existencia de hechos de violencia laboral es responsable por las actuaciones del personal a su cargo contra cualquier trabajador, salvo que acredite fehacientemente que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación.

Asimismo, es responsable por los actos de violencia laboral por parte de personas que no estuvieran a su cargo hacia personas que sí lo estén cuando la violencia laboral se cometiera en ocasión de sus funciones y siempre que esté notificado de tales hechos, salvo que acredite fehacientemente que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación.”

3.5.4 Perú:

Finalmente, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral de la República del Perú (Congreso de la República del Perú, 1997)⁵⁴, regula y garantiza el derecho al trabajo, así como asegura el bienestar de trabajadores tanto como de empleadores, estableciendo normas generales que deben ser consideradas dentro de las relaciones

⁵³Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Boletín Oficial No.4330, Ley No 1225 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires
<http://www2.cedom.gob.ar/es/legislacion/normas/leyes/ley1225.html>

⁵⁴ Congreso de la República del Perú, Lima, Perú, 1997, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Fiel Magister 7.2.

laborales, a continuación un análisis de dicho cuerpo normativo en relación con el acoso laboral.

Las primeras normas que se hallan relacionadas al acoso laboral son las contenidas en los artículos 22, 24 y 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, los cuales establecen las causas justas del despido, y determina que dichas causas justas pueden estar relacionadas, en primer lugar con la capacidad del trabajador, y por otro lado con su conducta, para el tema del que trata este trabajo, nos interesa aquellas causas justas en relación con la conducta de los trabajadores, me permito citar la parte pertinente:

“Art. 22.- Para el despido de un trabajador (...), es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada (...).

Art. 24.- Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:

a) La comisión de falta grave;

Art. 25.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación.

Son faltas graves:

f) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente.”

Esta ley a pesar de no usar expresamente las palabras acoso laboral o mobbing podría decirse que lo regula, dejando en claro que se considera una causa de terminación de los contratos cualquier tipo de violencia, indisciplina, agravio, etc., en contra de otros trabajadores e incluso del empleador, conductas que encajan con la definición de acoso laboral, aunque, vale la pena establecer que no se encuentra determinado, como si lo

hacen otros Estados, si es que estas conductas deben ser reiteradas por un lapso de tiempo, elementos que son importantes para hablar de acoso laboral, por lo que de hecho se está hablando de una causal distinta al mobbing, pero que está íntimamente relacionada.

Sin embargo de lo establecido en el párrafo precedente, cabe así mismo, citar el artículo 30 ib ídem, el cual habla ya sobre los actos de hostilidad, que no es más que una forma distinta de hablar de mobbing laboral, como causas de despido.

“Art. 30.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia;

f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier índole;

g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.”

Como se puede observar, este artículo trata de forma general el acoso laboral, lo cual es trascendental en materia de derechos laborales, por otro lado, el artículo 35 del mismo cuerpo legal establece las posibles acciones a tomar por parte de los trabajadores, dando lugar a dos posibilidades:

“Art. 35.- El trabajador que se considere hostilizado por cualquiera de las causales a que se refiere el Artículo 30 de la presente Ley, podrá optar excluyentemente por:

a) Accionar para que cese la hostilidad. Si la demanda fuese declarada fundada se resolverá por el cese de la hostilidad, imponiéndose al empleador la multa que corresponda a la gravedad de la falta; o

b) La terminación del contrato de trabajo en cuyo caso demandará el pago de la indemnización (...), independientemente de la multa y de los beneficios sociales que puedan corresponderle.”

Por tanto, el trabajador puede o no solicitar la terminación del contrato laboral, pero siempre se le deberá pagar una indemnización por el hecho de haber sido víctima de hostigamiento.

En Resumen, varios países de Latinoamérica en la actualidad cuentan con normas encaminadas a proteger a los trabajadores frente al acoso laboral, algunos países lo han desarrollado de forma más profunda que otros, pero sin embargo están encaminados a evitar y sancionar estas conductas que van en contra de la dignidad, la honra y la salud de los trabajadores, lo cual es muy importante, considerando que es este grupo el que permite el desarrollo integral de los Estados.

3.6. Derechos constitucionales vulnerados por el mobbing

La Constitución de la República del Ecuador, contiene principios y derechos que son y deben ser garantizados por el Estado, y así mismo, deben ser respetados por todas las personas para asegurar una vida digna, y la convivencia pacífica entre todos los habitantes del Estado. Sin embargo, el acoso laboral, evidentemente, afecta varios de estos derechos constitucionalmente reconocidos; es importante por ello, reconocer cuales son los derechos que pueden ser vulnerados, a fin de entablar las acciones pertinentes, razón por la cual en este punto se analizará aquellos derechos que resultan menoscabados por el mobbing laboral.

a) Derecho al Trabajo

En primer lugar se tratará sobre el derecho al trabajo que, sin duda alguna, es el derecho que más se ve vulnerado por el mobbing, este derecho se encuentra consagrado en el artículo 33 y siguientes de la Constitución de la República, así como también en el art. 325 ib ídem los cuales establece:

“Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”

“Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo (...)”

La Constitución determina al trabajo no únicamente como un derecho, sino como un deber social, debido a que sin esta actividad es imposible el desarrollo económico, personal, familiar y peor aún del país, además, el trabajo permite una vida digna ya que da acceso a distintos servicios como lo son la salud y la educación, mejorando la calidad de vida, es por eso la importancia de que este derecho sea protegido y garantizado íntegramente, su vulneración lleva consigo la vulneración a otros derechos.

b) Derecho a la Salud

El artículo 33 de la Constitución previamente citado establece además que se garantiza el *“desempeño de un trabajo saludable”* premisa que se ve quebrantada con el acoso laboral, ya que el mobbing perturba no solo el desempeño de las labores profesionales, sino que lo vuelve un ambiente hostil y poco saludable.

El derecho a la salud es otro de los derechos fundamentales que se ven lastimados por el acoso laboral, este derecho del que se ha venido hablando durante el desarrollo de este trabajo en varias ocasiones, sin embargo, vale la pena hacer hincapié en este derecho, ya que sin este es imposible el ejercicio de los demás derechos; es así que esta garantía constitucional se encuentra contenido en el artículo 32 de la Constitución, el cual establece:

“Art. 32.- La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir.

El Estado garantizará este derecho mediante políticas económicas, sociales, culturales, educativas y ambientales; y el acceso permanente, oportuno y sin exclusión a programas, acciones y servicios de promoción y atención integral de salud, salud sexual y salud reproductiva. La prestación de los servicios de salud se regirá por los principios de equidad, universalidad, solidaridad, interculturalidad, calidad, eficiencia, eficacia, precaución y bioética, con enfoque de género y generacional.”

El mobbing, vulnera tanto la salud física como la salud emocional de sus víctimas, ya que estos están expuestos a tratos degradantes, insultos, o incluso a una forma mobbing tan pasivo como agresivos como lo es simple hecho de ignorar a la víctima, lamentablemente, el acosado, no toma medidas desde un inicio, sino cuando ya se vuelve insoportable y ya existen daños en su salud, por ejemplo, sufre de depresión.

c) Derecho a la Dignidad

Por otro lado, el derecho a la dignidad es otro de los derechos violentados por el acoso laboral, entiéndase a dignidad por *“Un valor espiritual y moral inherente a la persona, que se manifiesta singularmente en la autodeterminación consciente y responsable de la propia vida y que lleva consigo la pretensión al respeto por parte de los demás”* (Sentencia 53/1985, 1985)⁵⁵.

Muchas veces, para conseguir que el trabajador abandone su trabajo, se recurre a humillaciones públicas, malos tratos, insultos, críticas en contra de la persona en sí tanto como de su familia, e incluso a la forma en que se realiza el trabajo, pese a que puede estar muy bien realizado, por lo que tal “pretensión al respeto por parte de los demás” se ve totalmente desestimada, siendo necesaria la protección jurídica suficiente, en todos los ámbitos, no únicamente el laboral, para acceder a una vida plena. Este derecho se encuentra contenido en el artículo 66 de la Constitución del Ecuador, el cual establece:

“Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas:

2. El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios.”

d) Derecho a la Integridad Personal

Este mismo artículo 66 en su numeral tercero literal a), garantiza el derecho a la integridad personal, es decir, el derecho a que se proteja a la persona en toda su extensión, esto incluye, la integridad tanto física, moral como sexual; por integridad

⁵⁵ TRIBUNAL CONSTITUCIONAL ESPAÑOL. Sentencia STC 53/1985 de 11 de abril de 1985.FJ No. 8.

física podemos entender como el derecho a conservar todas las partes y tejidos corporales, es decir, a no sufrir, intencionalmente, golpes o maltratos que pueden dañar el cuerpo, lo que conlleva a un bienestar físico.

Integridad moral se refiere al reconocimiento y respeto de la dignidad y demás cualidades que posee una persona por el hecho de ser persona, además del derecho a conservar sus convicciones, pensamientos y creencias, sin que estos sean juzgados; al hablar de acoso laboral, la integridad moral también se ve afectada, puesto que los acosadores, con el fin de hacer sentir mal a sus víctimas, juzgan su forma de pensar, su moral, sus actitudes, además utilizan las debilidades del trabajador y lo ponen en burla, haciendo insostenible mantener una relación laboral.

La integridad sexual es, por su lado, el derecho a controlar y llevar nuestra vida sexual como lo deseemos, es el control sobre el propio cuerpo; cuando hablamos de violaciones a la integridad sexual en el ámbito laboral, por lo general, estamos frente al acoso sexual, este acto ilícito⁵⁶ tiene su propio tipo delictivo el cuales se encuentran determinados y desarrollados en la Código Orgánico Integral Penal.

Dentro del derecho a la integridad personal se garantiza una vida libre de violencia, e impone la obligación estatal de implementar medidas necesarias para, prevenir, eliminar y sancionar dichas conductas violentas. En este sentido, es necesario acotar que el mobbing es una forma de violencia en el ámbito laboral, en el que una o varias

⁵⁶ “Art. 166.- Acoso sexual.- La persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaleciendo de situación de autoridad laboral, docente, religiosa o similar, sea tutora o tutor, curadora o curador, ministros de culto, profesional de la educación o de la salud, personal responsable en la atención y cuidado del paciente o que mantenga vínculo familiar o cualquier otra forma que implique subordinación de la víctima, con la amenaza de causar a la víctima o a un tercero, un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.

Cuando la víctima sea menor de dieciocho años de edad o persona con discapacidad o cuando la persona no pueda comprender el significado del hecho o por cualquier causa no pueda resistirlo, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años.

La persona que solicite favores de naturaleza sexual que atenten contra la integridad sexual de otra persona, y que no se encuentre previsto en el inciso primero de este artículo, será sancionada con pena privativa de libertad de seis meses a dos años”. (Asamblea Nacional, 2014)

personas, hacen uso de la fuerza en contra de otra u otras personas con el fin de que estas abandonen su trabajo, el Estado, en virtud de esta norma y de lo establecido en el artículo 84 ib ídem, el cual señala:

“Art. 84.- La Asamblea Nacional y todo órgano con potestad normativa tendrá la obligación de adecuar, formal y materialmente, las leyes y demás normas jurídicas a los derechos previstos en la Constitución y los tratados internacionales, y los que sean necesarios para garantizar la dignidad del ser humano o de las comunidades, pueblos y nacionalidades. En ningún caso, la reforma de la Constitución, las leyes, otras normas jurídicas ni los actos del poder público atentarán contra los derechos que reconoce la Constitución.”

Debe establecer de inmediato políticas y normas para evitar, detener y sancionar el acoso laboral, en respeto y consideración de los derechos humanos.

e) Derecho a la Igualdad Forma, Igualdad Material y a la no Discriminación

En el numeral cuarto del artículo 66 se encuentra el derecho a la igualdad formal y material, así como la no discriminación; la igualdad formal se refiere a que todos somos iguales ante la ley, la ley es general y es para todos, en otras palabras, todos tenemos los mismos derechos e iguales deberes. La igualdad material, en cambio, reconoce que todas las personas somos individuos deferentes, así mismo, cada uno se encuentra en situaciones jurídicas distintas, por lo que la igualdad material supone la creación y establecimiento de normas y medidas aparentemente desiguales para conseguir una igualdad verdadera y efectiva. Por otro lado, la no discriminación hace referencia a que ninguna persona debe ser tratada de forma diferente, por razones de sexo, color, edad, etc.

El mobbing, ataca el principio de igualdad y no discriminación, tratando a la víctima distinta que a otras personas, y basando dicho trato desigual muchas de las veces en razones de raza, creencias, sexo, preferencias sexuales, enfermedades, etcétera. Violando así mismo lo establecido en el numeral 14 artículo 83 de la Carta Magna, que establece: *“Art. 83.- Son deberes y responsabilidades de las ecuatorianas y los ecuatorianos, sin perjuicio de otros previstos en la Constitución y la ley:*

14. Respetar y reconocer las diferencias étnicas, nacionales, sociales, generacionales, de género, y la orientación e identidad sexual.”

f) Derecho al Honor y al Buen Nombre.

El derecho al honor y al buen nombre, se encuentra consagrado en el numeral 18 del artículo 66, este derecho se refiere a la apreciación que tiene el entorno social, así como una persona sobre sí misma, está relacionada con la buena reputación de la persona, y se traduce en si tiene o no valores como la honestidad, la honradez, la ética, entre otros. El derecho se ve lesionado, cuando terceros, señalan que una persona carece de valores, y califican con una mala reputación.

El mobbing afecta este derecho cuando, para la consecución de su objetivo, se ridiculiza a la víctima, se imitan sus gestos, postura, voz; se sacan a la luz aspectos de su vida privada, se le obliga a realizar trabajos humillantes, entre otras muchas formas que pueden utilizar los acosadores en busca de desacreditar a la víctima, de forma que el resto de personas no deseen entablar una relación con el acosado aislándolo y creando un ambiente imposible para trabajar.

3.7. Conclusión

Los trabajadores ecuatorianos, no se encuentran protegidos ante el acoso laboral como tal, sin embargo, dentro de la Constitución, los Tratados Internacionales de Derechos Humanos que han sido firmados y ratificados por el Estado ecuatoriano, así como el mismo Código del Trabajo, establecen la base fundamental para poder tomar acciones y no dejar a la deriva a los trabajadores, a esta base la conocemos como derechos y principios en los que se funda el derecho ecuatoriano, que permiten una vida pacífica entre todos sus habitantes.

Los principios como el de intangibilidad de los derechos de los trabajadores, la estabilidad, el principio pro operarium y sobre todo, uno de los principios más importante, el principio de obligatoriedad de administrar justicia y de aplicación directa de la Constitución y Tratados Internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto de San José de Costa Rica, el Pacto Internacional

de Derechos Económicos Sociales y Culturales, y los distintos convenios de la Organización Internacional de Trabajo “OIT” , hacen posible esa defensa a los derechos de los trabajadores acosados, y suplen la falta de legislación positiva vigente, reconociendo derechos humanos fundamentales como el derecho al trabajo, a la dignidad, a la salud, entre muchos otros.

En el Código del Trabajo, se encuentra, a más de los principios del derecho al trabajo a los que ya se ha hecho referencia, varias normas que podrían en un momento dado, e interponiendo la acción correcta, dar la protección que los trabajadores necesitan, ya que por ejemplo, establece las causales del visto bueno, causales en las que podría encajar las actitudes de los trabajadores o empleadores, que permitirían la terminación del contrato de trabajo, de la misma forma describe los riesgos provenientes del trabajo, conformados por enfermedades y accidentes laborales, riesgos que pueden, muchas veces ser provocados por el mobbing.

A diferencia de la legislación ecuatoriana, en donde es necesario una búsqueda exhaustiva para encontrar herramientas que hagan posible la defensa de los derechos de los trabajadores, países como Colombia, Chile y la Ciudad de Buenos Aires, Argentina, cuentan con legislación efectiva sobre el acoso laboral, demostrando la importancia que se da a las relaciones laborales y la convivencia pacífica en las empresas, en busca de un mejor desarrollo de las pequeñas y grandes empresas, de las personas, de sus familias y de los Estados en sí.

El artículo 83 de la Constitución, en su numeral quinto, Establece el deber de *“Respetar los derechos humanos y luchar por su cumplimiento.”* El acoso laboral, como se puede determinar del análisis realizado en este capítulo, vulnera varios derechos establecidos por la Constitución como en Tratados Internacionales de Derechos Humanos como lo son el derecho al trabajo, la salud, la integridad personal, la dignidad, la honra y el buen nombre, entre otros; debido a ello, es necesario emprender tal lucha por hacer respetar y cumplir los derechos humanos, solicitando que las empresas, así como el Estado, empleen reglas y normas que eviten que el acoso laboral se produzca, y de haberse producido, establecer la forma de detenerlo y así mismo de sancionar a los Acosadores, solo así será posible hacer cumplir este deber.

CAPITULO IV

ALTERNATIVAS LEGALES FRENTE A LA AUSENCIA DE REGULACION EN MATERIA LABORAL SOBRE EL MOBBING O ACOSO LABORAL

4.1. Introducción

Está claro que el acoso laboral en el Ecuador no se encuentra regulado efectivamente de ninguna forma, sin embargo, la Constitución ecuatoriana es garantista, y establece la aplicación directa de los derechos constitucionales, así como los reconocidos en Tratados Internacionales de Derechos Humanos, así lo dicta el numeral 3 del artículo 11 de la Constitución de la Republica, la cual establece:

“Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

3. Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte. 22 Para el ejercicio de los derechos y las garantías constitucionales no se exigirán condiciones o requisitos que no estén establecidos en la Constitución o la ley. Los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento, para desechar la acción por esos hechos ni para negar su reconocimiento.”⁵⁷

Los actos violentos que son generados en consecuencia del mobbing, vulneran un sin número de derechos constitucionales reconocidos, como es el derecho al trabajo, a la salud, a la dignidad, entre otros, los cuales fueron abordados ya en el capítulo anterior, es por ello, que en busca de encontrar una salida para los trabajadores que se encuentran en esta difícil situación y en virtud del artículo previamente citado, este

⁵⁷Constitución de la República del Ecuador. Aprobada por la Asamblea Constituyente. Quito-Ecuador. Registro Oficial #449. Octubre 2008.

capítulo abordará las posibles acciones a tomar en distintos ámbitos, desde el mismo ámbito laboral, hasta en materia penal y finalmente en Constitucional.

4.2. Acciones en el ámbito laboral

El acoso laboral no está regulado en la legislación ecuatoriana, sin embargo, en el Código del Trabajo, varias normas hablan del derecho a la salud, a la dignidad, a la integridad; normas que pueden ser invocadas por los trabajadores víctimas de acoso laboral y de esta forma buscar soluciones a este problema socio-laboral.

Los trabajadores que vean afectados sus derechos, están facultados a acudir ante las Autoridades del Trabajo, para imponer sus reclamaciones, a fin de que estos resuelvan sobre las mismas.

En primer lugar, vale la pena establecer cuáles son las acciones que pueden solicitarse ante la Inspectoría del Trabajo, teniendo en cuenta que este es el órgano administrativo encargado de conocer y resolver conflictos laborales en fase administrativa; éste órgano se encuentra a cargo del Inspector del Trabajo, cuyas funciones son las establecidas en el artículo 545, me permito citar los más importantes en relación al tema de éste trabajo:

“Art. 545.- Atribuciones de los inspectores del trabajo.- Son atribuciones de los inspectores del trabajo:

2. Cuidar de que en las relaciones provenientes del trabajo se respeten los derechos y se cumplan las obligaciones que la ley impone a empleadores y trabajadores;

4. Cerciorarse, por los medios conducentes, tales como la revisión de documentos y registro de las empresas, la interrogación al personal de los establecimientos sin presencia de testigos, etc., del cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias referentes al trabajo, y hacer constar sus observaciones en los informes que eleven a sus respectivos superiores jerárquicos;

5.- Conceder o negar el visto bueno en las solicitudes de despido de los trabajadores o de separación de éstos, de acuerdo con las prescripciones pertinentes de este Código;” (Asamblea Nacional del Ecuador , 2015)

En función a este artículo, cuando llega al conocimiento del Inspector del Trabajo el cometimiento de una falta, ya sea por parte del trabajador cuanto del empleador, él goza de las atribuciones necesarias para esclarecer los hechos dentro del proceso de investigación, realizando visitas, interrogatorios y cualquier otro medio legalmente permitido, a su vez, establecer multas de considerar necesario, en busca de hacer cumplir los derechos de quienes intervienen en las relaciones laborales. En este sentido, las víctimas de mobbing, pueden y tienen el derecho de acudir ante el Inspector del Trabajo, para denunciar el acoso laboral, para que éste, en cumplimiento de sus deberes y atribuciones realice las investigaciones pertinentes. El inspector se encuentra facultado, al momento de encontrar irregularidades de índole laboral, de propiciar una negociación entre los afectados, a través de la mediación y los medios alternativos de solución de conflictos, en cuyo caso el Ministerio de Trabajo cuanto con su propio centro, al que pudrían acudir las parte en busca de un acuerdo que beneficie a ambas partes.

Como se desprende del numeral 5 del artículo 545 del Código del Trabajo, citado anteriormente, es facultad del Inspector, conocer sobre las solicitudes de visto bueno de los trabajadores en virtud del cumplimiento de alguna de las causales de visto bueno establecidas en los artículos 172 y 173 *ib ídem*, en concordancia con lo establecido en el primer inciso del artículo 183 del mismo cuerpo legal el cual establece “*Art. 183.- Calificación del visto bueno.- En los casos contemplados en los artículos 172 y 173 de este Código, las causas aducidas para la terminación del contrato, deberán ser calificadas por el inspector del trabajo, quien concederá o negará su visto bueno a la causa alegada por el peticionario, ciñéndose a lo prescrito en el capítulo "Del Procedimiento"*. Es así que, si alguna de las conductas de acoso se asemeja a las causales o supuestos de hecho establecidos en los artículos mencionados, tanto el trabajador como el empleador está facultado a solicitar la autorización para dar por terminada la relación laboral por visto bueno, por ejemplo el trabajador que es injuriado gravemente por parte del empleador, ésta una forma de acoso laboral, que encaja en una de las causales de visto bueno, así que el inspector receptorá la solicitud

de visto bueno y notificará a la otra parte para que éste de contestación, posteriormente, conteste o no la parte contraria, el inspector realizara las investigaciones pertinentes para determinar si se cumple o no con la causal en la que se sustenta la solicitud, finalmente, en base a lo actuado, el Inspector resolverá otorgando o negando el visto bueno. Así lo determina el artículo 621 ib ídem.

La solicitud de visto bueno contendrán los mismos requisitos que una demanda establecidos en el Artículo 142 de Código Orgánico General de Procesos, es decir:

“Art.142.- Contenido de la demanda. La demanda se presentará por escrito y contendrá:

1. La designación de la o del juzgador ante quien se la propone. (El Inspector del Trabajo en este caso, pues es la Autoridad que conocerá la petición)

2. Los nombres y apellidos completos, número de cédula de identidad o ciudadanía, pasaporte, estado civil, edad, profesión u ocupación, dirección domiciliaria y electrónica de la o del actor, casillero judicial o electrónico de su defensora o defensor público o privado. Cuando se actúa en calidad de procuradora o procurador o representante legal se hará constar también los datos de la o del representado.(generales de ley del Trabajador o Empleador solicitante del visto bueno)

3. (...)

4. Los nombres completos y la designación del lugar en que debe citarse a la o al demandado, además de dirección electrónica, si se conoce. (Datos del empleador o trabajador en contra de quien se solicita el visto bueno)

5. La narración de los hechos detallados y pormenorizados que sirven de fundamento a las pretensiones, debidamente clasificados y numerados. (En este punto de describirán los antecedentes de la relación laboral, y los hechos que han llevado al solicitante a acudir ante el inspector a solicitar el visto bueno)

6. Los fundamentos de derecho que justifican el ejercicio de la acción, expuestos con claridad y precisión. (Se debe señalar la causal en la que se basa la solicitud, es decir, las establecidas en los artículos 172 o 173 del Código del Trabajo)

7. *El anuncio de los medios de prueba que se ofrece para acreditar los hechos. Se acompañarán la nómina de testigos con indicación de los hechos sobre los cuales declararán y la especificación de los objetos sobre los que versarán las diligencias, tales como la inspección judicial, la exhibición, los informes de peritos y otras similares. Si no tiene acceso a las pruebas documentales o periciales, se describirá su contenido, con indicaciones precisas sobre el lugar en que se encuentran y la solicitud de medidas pertinentes para su práctica. (Se adjuntaran pruebas de la relación laboral, como el contrato por ejemplo, y además si es que se cuenta con otras pruebas sobre los hechos que fundamentan la solicitud, aunque de todas formas, el inspector realizará la investigación pertinente)*

8. *La solicitud de acceso judicial a la prueba debidamente fundamentada, si es del caso.*

9. *La pretensión clara y precisa que se exige. (Que se conceda autorización para dar por terminada la relación laboral de forma unilateral, en virtud del cometimiento de una o varias causales de visto bueno legalmente establecidas)*

10. *La cuantía del proceso cuando sea necesaria para determinar el procedimiento. (Indeterminada)*

11. *La especificación del procedimiento en que debe sustanciarse la causa. (el establecido en el artículo 621 del Código del Trabajo, en virtud de lo establecido en el artículo 573 ib ídem⁵⁸.)*

12. *Las firmas de la o del actor o de su procuradora o procurador y de la o del defensor salvo los casos exceptuados por la ley. En caso de que la o el actor no sepa o no pueda firmar, se insertará su huella digital, para lo cual comparecerá ante la o el funcionario judicial correspondiente, quien sentará la respectiva razón.”*

El artículo 622 dispone que el empleador, al tiempo de solicitar el visto bueno, puede a su vez pedir la suspensión inmediata de las relaciones laborales, consignando

⁵⁸ Art. 573.- *Trámite de las controversias laborales.- Las controversias a que diere lugar un contrato o una relación de trabajo, serán resueltas por las autoridades establecidas por este Código, de conformidad con el trámite que el mismo prescribe. (Código del Trabajo del Ecuador)*

previamente el valor correspondiente a un mes de sueldo, dinero que será entregado al trabajador si el inspector resolviera negar la solicitud interpuesta por el empleador, además, de negarse el visto bueno, el empleador deberá retomar la relación laboral de inmediato, caso contrario deberá indemnizar al trabajador como si se tratase de despido intempestivo establecido en el artículo 188 del Código del Trabajo.

Es imperioso mencionar que la resolución tomada por el Inspector del trabajo tiene carácter de informe, por lo que las partes bien pueden acudir ante la justicia ordinaria, es decir ante los Jueces de las Unidades Judiciales de Trabajo, según lo establece el inciso segundo del artículo 183 del Código del Trabajo.

Lamentablemente, el visto bueno únicamente puede ser interpuesto en contra de trabajadores a empleadores y viceversa, dejando desamparados a los trabajadores que sufren acoso laboral por parte de otros trabajadores, por lo que ellos tendrán que acudir a otras instancias para intentar que se detenga el acoso.

Por otra parte, el acoso laboral puede generar riesgos laborales, tales como enfermedades o accidentes profesionales, un ejemplo de ello es la depresión generada por la violencia psicológica emanada de los abusivos, o lesiones causadas por violencias físicas, sobre este tema, ya se trató previamente en el punto 3.4 de este trabajo, es por ello que en este punto, únicamente me centraré en la forma en la que los trabajadores víctimas de mobbing pueden solicitar una indemnización por las enfermedades o accidentes laborales que sufran en consecuencia del acoso.

Los accidentes y las enfermedades profesionales se encuentran descritos en los artículos 348 y 349 respectivamente, del Código del Trabajo, los cuales establecen:

“Art. 348.- Accidente de trabajo.- Accidente de trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.”

“Art. 349.- Enfermedades profesionales.- Enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad.” (Congreso Nacional- Actual Asamblea Nacional del Ecuador, 2015)

El seguro social, protege a los afiliados en contra de los riesgos de trabajo como las enfermedades y accidentes que pudieran afectar las capacidades laborales y por lo tanto la las actividades que comúnmente realizan dichos trabajadores.

El responsable de pagar las indemnizaciones por los accidentes y enfermedades del trabajo son los empleadores, salvo que los trabajadores se encuentren asegurados al IESS (hoy en día la ley obliga a asegurar a los trabajadores en relación de dependencia, en libre ejercicio, autónomos, etcétera, así lo establece el artículo 2 de la Ley de Seguridad Social y el artículo 34 de la Constitución de la República del Ecuador), es por ello que en consideración del artículo 158 de la Ley de Seguridad Social, se le retribuirá al patrono que hubiere asegurado a sus trabajadores el *“el cien por ciento (100%) de su remuneración el primer mes, y si el período de recuperación fuera mayor a éste, quedará relevado del cumplimiento de las obligaciones que sobre la responsabilidad patronal por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales establece el Código del Trabajo.”* Salvo que el accidente o enfermedad profesional se diera por culpa grave del empleador, entonces, éste deberá pagar una indemnización.

Sin embargo, de lo dicho, a pesar de que el trabajador esté debidamente asegurado y que el accidente o enfermedad profesional no fuere culpa del empleador, el afiliado, para recibir las prestaciones del IESS debe cumplir algunos requisitos, como prestaciones mínimas, estos requerimientos mínimos se encuentran contemplados en el artículo 107 de la Ley de Seguridad Social

“Art. 107.- TIEMPO DE ESPERA Y CONSERVACION DE DERECHOS.- Se causará derecho a las prestaciones de este Seguro cuando el afiliado o la afiliada hayan cumplido:

a. Seis (6) imposiciones mensuales ininterrumpidas, para contingencia de enfermedad;

c. Seis (6) imposiciones mensuales ininterrumpidas, para el subsidio monetario de enfermedad. El afiliado o la afiliada que dejaren de aportar, conservarán su derecho a las prestaciones de enfermedad o maternidad hasta dos (2) meses posteriores al cese de sus aportaciones. ...”

La Ley de Seguridad Social, tiene un Título especializado sobre el TITULO VII DEL SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO, en el que establece que se protegerá a los afiliados frente a los accidentes y enfermedades profesionales mediante la creación de programas de prevención de riesgos, además establece que se implementaran las acciones necesarias para la reparación de los daños impartidos a de los riesgos laborales, en donde se deberán incluir necesariamente medios para la recuperación tanto física como mental, así lo determinan los artículos 155 y siguientes del antes dicho Código, además indica que son prestaciones básicas del Seguro General de Riesgos del Trabajo los siguientes:

“Art. 157.- PRESTACIONES BASICAS.- La protección del Seguro General de Riesgos del Trabajo otorga derecho a las siguientes prestaciones básicas:

- a. Servicios de prevención;*
- b. Servicios médico asistenciales, incluidos los servicios de prótesis y ortopedia;*
- c. Subsidio por incapacidad, cuando el riesgo ocasione impedimento temporal para trabajar;*
- d. Indemnización por pérdida de capacidad profesional, según la importancia de la lesión, cuando el riesgo ocasione incapacidad permanente parcial que no justifique el otorgamiento de una pensión de invalidez;*
- e. Pensión de invalidez; y,*
- f. Pensión de montepío, cuando el riesgo hubiese ocasionado el fallecimiento del afiliado”*

El trabajador que sufriera de mobbing laboral, y que por ello resultare en una enfermedad o accidente profesional, puede por lo tanto acceder a estas prestaciones, según lo establece la Ley, pero, para ello debe seguir los siguientes pasos:

En primer lugar deberá notificar en el plazo máximo de 10 días al IESS y al empleador sobre el accidente de trabajo o desde que se realizó la evaluación médica que indica posible enfermedad profesional, a través del formulario de que se encuentra en la página Web del IESS web www.iess.gob.ec o entregar el formulario en las

instalaciones del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, para ello deberá además presentar los siguientes documentos:

Para Accidentes laborales:

“- Copia de cédula y certificado de votación del afiliado y testigos presenciales (si fuera el caso)

- Informe ampliatorio de accidente de trabajo, emitido por la empresa o su representante, con datos como detalle del accidente, horario de trabajo y actividades que desempeña el trabajador.

- Certificado de comisión de servicios (de ser el caso)

Para acceder al proceso de rehabilitación en caso de un accidente de trabajo el afiliado debe acercarse a las oficinas de Riesgos del Trabajo con los documentos solicitados, para ser atendido por el médico ocupacional, y el médico fisiatra de Riesgos del Trabajo. Después de hacer la evaluación física correspondiente se deriva el caso a los dispensarios del IESS para iniciar la rehabilitación del afiliado.

El afiliado deberá acercarse quincenalmente a las oficinas de Riesgos del Trabajo para los chequeos continuos y la evolución diaria.” (IESS, 2016)⁵⁹

Para Enfermedad profesional:

“1. Orden de apertura de expediente generada por el médico ocupacional del Seguro de Riesgos del Trabajo

2. Copia de la cédula y certificado de votación del afiliado

3. Informes médicos originales

4. Tres formularios de aviso de enfermedad profesional llenos al anverso y reverso.”

(IESS, 2016)

El trabajador deberá acudir a las oficinas de Riesgos del trabajo con los documentos para que se derive el caso al IESS y posteriormente se realicen las debidas sesiones de rehabilitación física como psicológica.

⁵⁹ <https://www.iess.gob.ec/es/web/guest/cobertura1>

En caso de que las enfermedades o accidentes producidos por el acoso laboral, no sean de aquellos que se encuentran claramente establecidos en el Código del Trabajo, entonces, el trabajador deberá proceder según lo establecen los artículo 364 y 404 ib ídem, para posteriormente seguir con el trámite aquí descrito, me permito citar los mencionados artículos:

“Art. 364.- Otras enfermedades profesionales.- Son también enfermedades profesionales aquellas que así lo determine la Comisión Calificadora de Riesgos, cuyo dictamen será revisado por la respectiva Comisión Central. Los informes emitidos por las comisiones centrales de calificación no serán susceptibles de recurso alguno.

Art. 404.- Integración de las comisiones.- En los lugares en que el Ministerio de Trabajo y Empleo creyere conveniente funcionarán comisiones calificadoras de riesgos, compuestas por el inspector del trabajo, si lo hubiere, o de un delegado del Director Regional del Trabajo, que hará de Presidente de la comisión; de un médico del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y de un médico municipal. A falta de cualquiera de estos dos facultativos, la Dirección Regional del Trabajo designará el sustituto.”

4.3. Acciones penales

El mobbing, puede, en virtud de su gravedad, dejar el ámbito laboral para ir al ámbito penal, esto se debe a que algunas conductas de acoso pueden encajar en una o varias infracciones penales, entendidas como conductas, típicas, antijurídicas, culpables.

Las conductas penalmente relevantes, son aquellas acciones u omisiones que pueden lesionar bienes jurídicos protegidos de terceras personas, recordemos que el derecho penal es de carácter excepcional y que resguarda bienes jurídicos más relevantes para la sociedad, como lo es la vida, la salud, la propiedad privada, entre otros, pero, no todas las conductas son penalmente relevantes en virtud del principio de mínima intervención penal establecido en el artículo 3 del Código Orgánico Integral Penal

Algunas de estas conductas penalmente relevantes son encontradas en la práctica del mobbing, entre ellas se encuentran, por ejemplo, las lesiones, es decir causar daño, una enfermedad o discapacidad a otra persona, en el caso del acoso laboral, a esta personal

la denominamos trabajador, dichas lesiones pueden ser causadas, por ejemplo, propiciándole golpes, empujándolo, haciéndole caer, entre otras formas. Este delito se encuentra tipificada en el artículo 152 del Código Orgánico Integral Penal, el cual gradúa la pena en función de la duración de la lesión, me permito citar una parte del artículo para mayor comprensión:

“Art. 152.- Lesiones.- La persona que lesione a otra será sancionada de acuerdo con las siguientes reglas:

1. Si como resultado de las lesiones se produce en la víctima un daño, enfermedad o incapacidad de cuatro a ocho días, será sancionada con pena privativa de libertad de treinta a sesenta días.

4. Si produce a la víctima una grave enfermedad o una disminución de sus facultades físicas o mentales o una incapacidad o enfermedad, que no siendo permanente, supere los noventa días, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años.

5. Si produce a la víctima enajenación mental, pérdida de un sentido o de la facultad del habla, inutilidad para el trabajo, incapacidad permanente, pérdida o inutilización de algún órgano o alguna grave enfermedad transmisible e incurable, será sancionada con pena privativa de libertad de cinco a siete años.

(...)La lesión causada por infringir un deber objetivo de cuidado, en cualquiera de los casos anteriores, será sancionada con pena privativa de libertad de un cuarto de la pena mínima prevista en cada caso.” (Asamblea Nacional, 2014)⁶⁰

De la lectura de este artículo, vemos que las lesiones no únicamente son físicas, sino que también es considerado como tal, el generar una enfermedad mental a la víctimas; la depresión, es una de las consecuencias más frecuentes en las víctimas de acoso laboral, es una enfermedad mental, que lamentablemente, según la Organización Mundial de la Salud puede causar discapacidades, contribuir a que una persona se enferme con más frecuencia e incluso en los casos más graves, el suicidio (Organización Mundial de la Salud, 2006). Es por ello, que los acosados, pueden

⁶⁰Asamblea Nacional. (03 de febrero de 2014). Código Orgánico Integral Penal. (F. M. 7.2, Ed.) Quito, Ecuador.

acudir por ser víctimas de lesiones, ante los Jueces de las Unidades de Garantías Penales, a fin de que sancionen a quien o quienes hayan generado la lesión, e incluso, a los empleadores que haciendo caso omiso a su deber objetivo de velar por la salud de sus trabajadores, permiten la existencia de mobbing en sus establecimientos

Otra infracción penal relacionada con el acoso laboral es la intimidación, contenida en el artículo 154 del COIP, el cual establece: “ *Art. 154.- Intimidación.- La persona que amenace o intimide a otra con causar un daño que constituya delito a ella, a su familia, a personas con las que esté íntimamente vinculada, siempre que, por antecedentes aparezca verosímil la consumación del hecho, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años*”. Por lo tanto, si un trabajador es acosado, y se utiliza la intimidación como una forma de acoso, es decir, existen amenazas, capaces de infundir miedo por su posible realización, en contra de sí o incluso de su familia, este podría acudir a la justicia ordinaria para emprender una acción penal en contra del acosador e intimidador.

En atención a la importancia del derecho a la igualdad, la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 66, prohíbe la discriminación, de la misma forma, el Código Orgánico Integral Penal condena la discriminación con pena privativa de libertad de uno a tres años e incluso hasta cinco años si los actos de discriminación son realizados por un servidor público, salvo que se tratare de discriminación positiva, es decir, la aplicación de políticas afirmativas en busca de equiparar la situación jurídica de los grupos tradicionalmente discriminados o minoritarios, como las mujeres, miembros de los grupos GLBT, etcétera; este tipo penal se encuentra descrito de la siguiente forma:

“*Art. 176.- Discriminación.- La persona que (...) propague practique o incite a toda distinción, restricción, exclusión o preferencia en razón de nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad o estado de salud con el objetivo de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos en condiciones de igualdad, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.*”

Si la infracción puntualizada en este artículo es ordenada o ejecutada por las o los servidores públicos, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años.”

De igual forma, el COIP, en su artículo 177, pena los actos de odio, este delito va de la mano con la discriminación, se diferencia por la gravedad de los actos que lo componen, ya que este delito, no únicamente se refiere a la distinción, restricción o exclusión de una persona por sus condiciones, sino que requiere de actos de violencia física o psicológica por las mismas razones que se produce la discriminación, es decir por la nacionalidad, etnia, edad, sexo, etc. Este delito se encuentra penado con privación de la libertad de uno a tres años, y; si las violencias llegasen a herir a la víctima, se juzgará por lesiones, y construirá agravante, mientras que si producen la muerte la pena será de veintidós a veintiséis años.

En el acoso laboral, es común encontrar que las víctimas sufran de discriminación y de actos de odio, los trabajadores suelen ser excluidos e imposibilitados de entablar relaciones laborales, así como maltratados física como psicológicamente, por el hecho de tener o encontrarse en una condición distinta a los demás, y que “incomoda”, por así decirlo, a quienes lo rodean en su lugar de trabajo.

Por su parte, la divulgación y publicación de información personal de trabajadores, en busca de dañar su honor y buen nombre, suele ser una de las conductas utilizadas por los acosadores, afortunadamente, este comportamiento, también se encuentra tipificado y penado en por el COIP en su artículo 178, el cual establece “*Art. 178.- Violación a la intimidad.- La persona que, sin contar con el consentimiento o la autorización legal, acceda, intercepte, examine, retenga, grabe, reproduzca, difunda o publique datos personales, mensajes de datos, voz, audio y vídeo, objetos postales, información contenida en soportes informáticos, comunicaciones privadas o reservadas de otra persona por cualquier medio, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.(...)”*

No siempre la información que divulga el o los acosadores es real, en ocasiones, este inventa y difunde hechos falsos sobre su víctima, para que las otras personas lo rechacen e incluso tengan miedo, en el supuesto de que imputaren falsamente del cometimiento de un delito estamos hablando del delito de Calumnia tipificado en el

artículo 182 del Código Orgánico Integral Penal y sancionado con pena privativa de la libertad de seis meses hasta dos años.

Dentro del campo Penal, podemos observar que el mobbing se le conoce como acoso sexual, es decir, se lo trata únicamente como una conducta típica penal de carácter sexual, según lo establece al Artículo 166 del COIP, el cual establece:

“Art. 166.- Acoso sexual.- La persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaleciendo de situación de autoridad laboral, docente, religiosa o similar, sea tutora o tutor, curadora o curador, ministros de culto, profesional de la educación o de la salud, personal responsable en la atención y cuidado del paciente o que mantenga vínculo familiar o cualquier otra forma que implique subordinación de la víctima, con la amenaza de causar a la víctima o a un tercero, un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.

Cuando la víctima sea menor de dieciocho años de edad o persona con discapacidad o cuando la persona no pueda comprender el significado del hecho o por cualquier causa no pueda resistirlo, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años.

La persona que solicite favores de naturaleza sexual que atenten contra la integridad sexual de otra persona, y que no se encuentre previsto en el inciso primero de este artículo, será sancionada con pena privativa de libertad de seis meses a dos años.”

Sin embargo, como hemos visto, el mobbing no únicamente sanciona el acoso en el entorno sexual, sino las violencias y acciones negativas u omisiones en contra de los trabajadores, cualquiera que fuera su naturaleza, con el fin de que la víctima abandone su trabajo, sin embargo, en pro de la salud y derechos a la integridad de muchos trabajadores, es un alivio encontrar, cuando menos, tipificado el acoso sexual, pudiendo ampararse en el derecho penal para poder hacer respetar los derechos sexuales de las víctimas, dar por terminado el contrato laboral, sancionar al actor y finalmente conseguir la reparación integral del daño sufrido.

Finalmente, por su menor gravedad, en el capítulo de las contravenciones del cuerpo normativo ya citado, podemos, encajar en las conductas de acoso laboral lo siguiente:

“Art. 396.- Contravenciones de cuarta clase.- Será sancionada con pena privativa de libertad de quince a treinta días:

1. La persona que, por cualquier medio, profiera expresiones en descrédito o deshonra en contra de otra.

Esta contravención no será punible si las expresiones son recíprocas en el mismo acto.

4. La persona que voluntariamente hiera o golpee a otro, causándole lesiones o incapacidad para el trabajo, que no excedan de tres días.”

Tanto lo descrito en el numeral 1 como en el 4, son recurrentes en el acoso laboral, por tanto, que se encuentran tipificados ayuda, de sobremanera, a evitar que se siga acosando laboralmente a trabajadores, dándoles la posibilidad de acudir a la justicia para que se sancione a los responsables del mobbing.

Una vez analizados los posibles delitos y contravenciones que podría estarse cometiendo en contra de las víctimas de acoso laboral, es importante hacer alusión al procedimiento penal que ha de seguirse, tomando en cuenta que mediante el derecho penal, se investigan los hechos delictivos y a sus posibles responsables con el fin de imponerles una sanción respectiva e intentar resarcir en lo posible los daños.

La acción es la potestad de presentar, ante la autoridad competente, una pretensión, para que esta la resuelva, en este sentido, dependiendo de si el delito lesiona o no el interés público, las acciones penales son públicas o privadas, las acciones penales públicas son ejercidas exclusivamente por la Fiscalía, mientras que las acciones penales privadas su ejercicio le corresponde a la víctima.

Cuando un trabajador sea víctima de un delito de acción pública, éste o una tercera persona que conozca del cometimiento de tal, puede dar a conocer del hecho delictivo mediante la policía judicial, quienes deberán realizar un parte policial, el cual será puesto a conocimiento del Fiscal, o realizando directamente una denuncia en la Fiscalía, cualquiera que sea la forma en que llega a conocer el Fiscal del delito, es éste quien se encargue de realizar todas las investigaciones que considere pertinentes para obtener elementos de convicción suficiente y sucesivamente iniciar un proceso penal.

A la etapa en la que se realizan todas las investigaciones para obtener los elementos de convicción suficientes sobre el cometimiento de un delito y además el o los posibles actores del mismo, se lo conoce, dentro del proceso ordinario, como fase de investigación previa, el cual se encuentra descrito en el artículo 580 del COIP, el cual determina:

“Art. 580.- Finalidades.- En la fase de investigación previa se reunirán los elementos de convicción, de cargo y de descargo, que permitan a la o al fiscal decidir si formula o no la imputación y de hacerlo, posibilitará al investigado preparar su defensa.

Las diligencias investigativas (...), tendrá por finalidad determinar si la conducta investigada es delictuosa, las circunstancias o móviles de la perpetración, la identidad del autor o partícipe y de la víctima, la existencia del daño causado, o a su vez, desestimar estos aspectos.”

Ya con los elementos de convicción suficientes, vienen las etapas de instrucción, evaluación y preparatoria de juicio y finalmente la etapa de juicio. La etapa de instrucción inicia con la audiencia de formulación de cargos, en donde el fiscal expone los elementos de convicción encontrados en su investigación y el Juez, después de analizar lo expuesto tanto por el fiscal, como por el defensor del procesado, decide formular o no cargos en contra del procesado.⁶¹

Posteriormente, viene la etapa de evaluación y preparatoria de juicio, donde se tratan, primero, temas de procedibilidad, prejudicialidad, competencia y procedimiento; es decir, las partes se pronuncian sobre la existencia o no de vicios del procedimiento hasta lo actuado, así mismo se expondrá sobre los elementos que llevaron al Fiscal a realizar su acusación, de no existir causas que ameriten declarar la nulidad del proceso, en la misma audiencia, se establecerá los temas en base a los cuales se llevará el debate en la audiencia de juicio, se anuncian las pruebas y se resuelve sobre los acuerdos probatorios llegados por las partes.

Finalmente, la audiencia de juicio se realiza en base a la acusación fiscal, en esta audiencia deben estar presentes, el fiscal, el defensor público o privado del procesado

⁶¹ Asamblea Nacional. (03 de febrero de 2014). Código Orgánico Integral Penal. Artículos 569 al 600 (F. M. 7.2, Ed.) Quito, Ecuador.

y el procesado, constatada la presencia de las partes procesales, se da inicio a la audiencia oral de juicio con los alegatos de apertura, seguido de la práctica de las pruebas ya sean periciales, testimoniales, documentales, etc. y finalmente, se concede la palabra a las partes para que expongan sus alegatos finales, y; de no existir razón alguna para suspender la audiencia, en seguida el tribunal dictará sentencia motivadamente, su decisión que deberá contener:

“Art. 619.- Decisión.- La decisión judicial deberá contener:

- 1. Referencia a los hechos contenidos en la acusación y la defensa.*
- 2. La determinación de la existencia de la infracción y la culpabilidad de la persona procesada. La persona procesada no podrá ser declarada culpable por hechos que no consten en la acusación.*
- 3. La individualización de la responsabilidad penal y la pena de cada una de las personas procesadas.*
- 4. Una vez declarada la culpabilidad y la pena, el juzgador dispondrá la reparación integral de la víctima siempre que ésta sea identificable. De igual manera, la o el juzgador podrá ordenar las medidas cautelares que estime necesarias para asegurar el cumplimiento de la pena.*
- 5. En caso de que se ratifique el estado de inocencia de la persona procesada, el tribunal dispondrá su inmediata libertad, si está privada de ella, revocará todas las medidas cautelares y de protección impuestas y librárá sin dilación las órdenes correspondientes. La orden de libertad procederá inmediatamente incluso si no se ha ejecutoriado la sentencia o se han interpuesto recursos.*
- 6. Si la razón de la decisión sea excluir la culpabilidad por las causas previstas en este Código, el juzgador dispondrá la medida de seguridad apropiada, siempre que se ha probado la existencia de la infracción.*

Art. 620.- Tiempo de la pena.- El tribunal deberá determinar con precisión el tiempo de la condena; de igual modo deberá determinar el cumplimiento de las penas de

restricción de los derechos de propiedad, en caso de existir.” (Asamblea Nacional, 2014)

Por otro lado, el ejercicio privado de la acción penal, precede únicamente en algunos hechos delictivos taxativamente establecidos en el artículo 415 del Código Orgánico Integral Penal, entre estos se encuentra, en el numeral 1. la Calumnia y en su numeral 4. Las lesiones cuando la incapacidad o enfermedad causada no superen los treinta días hasta su recuperación, estas contravenciones están íntimamente relacionadas con el mobbing laboral, en caso de que un trabajador sea víctima de alguna de estas, puede atenderse al denominado “procedimiento expedito”, el cual se desarrolla en una sola audiencia, en la que es posible llegar a una conciliación entre las partes, el artículo 642 del Código Orgánico Integral Penal establece las reglas de este procedimiento:

“Art. 642.- Reglas.- El procedimiento expedito de contravenciones penales deberá sustanciarse de conformidad con las disposiciones que correspondan del presente Código y las siguientes reglas:

- 1. Estas contravenciones serán juzgadas a petición de parte.*
- 2. Cuando la o el juzgador de contravenciones llegue a tener conocimiento que se ha cometido este tipo de infracción, notificará a través de los servidores respectivos a la o al supuesto infractor para la audiencia de juzgamiento que deberá realizarse en un plazo máximo de diez días, advirtiéndole que deberá ejercitar su derecho a la defensa.*
- 3. Hasta tres días antes de la audiencia, las partes realizarán el anuncio de pruebas por escrito, salvo en el caso de contravenciones flagrantes.*
- 4. En caso de no asistir a la audiencia, la persona procesada, la o el juzgador de contravenciones dispondrá su detención que no excederá de veinticuatro horas con el único fin de que comparezca a ella.*
- 5. Si la víctima en el caso de violencia contra la mujer y miembro del núcleo familiar no comparece a la audiencia, no se suspenderá la misma y se llevará a cabo con la presencia de su defensora o defensor público o privado.*

6. Si una persona es sorprendida cometiendo esta clase de contravenciones será aprehendida y llevada inmediatamente a la o al juzgador de contravenciones para su juzgamiento. En este caso las pruebas serán anunciadas en la misma audiencia.

7. Si al juzgar una contravención la o el juzgador encuentra que se trata de un delito, deberá inhibirse y enviará el expediente a la o al fiscal para que inicie la investigación.

8. La o el juzgador estarán obligados a rechazar de plano todo incidente que tienda a retardar la sustanciación del proceso.

9. La sentencia dictada en esta audiencia de acuerdo con las reglas de este Código, es de condena o ratificatoria de inocencia y podrá ser apelada ante las o los juzgadores de la Corte Provincial.”

Para el ejercicio privado de la acción penal es necesario que la víctima lo realiza mediante una querrela ante el Juez de Garantías Penales, la misma que debe contener entre otros datos, las generales de ley del denunciante, nombre completo del querrellado, y su dirección si es que se la conoce, la infracción de la que se le acusa, los hechos, la protesta de formalizar la querrela, firma del querellante o su apoderado y demás establecidos en el artículo 647 del COIP.

Admitida a trámite la querrela por el juzgador se procede a la citación del querrellado, una vez citado el querrellado tiene el plazo de 10 días para dar contestación, con o sin contestación, concluido el plazo de 10 días el juez abrirá la causa a prueba por seis días. Concluido este plazo se llamara a audiencia de Conciliación y juzgamiento, en la que se buscara un acuerdo entre las partes de ser posible, que deberá ponerse en conocimiento del juzgador para que este lo acepte o rechace, de llegarse a un acuerdo se pone fin al proceso, si no se consigue un acuerdo o no es aceptado por el juzgador, la audiencia continuará y deberá seguir las siguientes reglas:

“Art. 649.- Audiencia de conciliación y juzgamiento.- (...)

1. Si no se logra la conciliación, se continuará con la audiencia y la o el querellante formalizará su querrela, la o el defensor público o privado presentará los testigos y

peritos previamente anunciados, quienes contestarán al interrogatorio y contrainterrogatorio.

2. La o el juzgador podrá solicitar explicaciones a los declarantes para tener una comprensión clara de lo que dicen.

3. Luego la o el querellado o la o el defensor público o privado procederá de igual forma con sus testigos presentados y pruebas.

4. A continuación, se iniciará el debate concediendo la palabra, en primer término a la o al querellante y luego a la o al querellado, garantizando el derecho a réplica para las partes.

5. Si la o el querellado no acude a la audiencia, se continuará con la misma en su ausencia.

6. Luego del debate, la o el juzgador dará a conocer su sentencia siguiendo las reglas de este Código.

7. La o el juzgador que dicte sentencia en esta clase de procedimiento, declarará de ser el caso, si la querella ha sido temeraria o maliciosa.

8. La persona condenada por temeridad pagará las costas procesales, así como la reparación integral que corresponda.

9. En caso de que la o el juzgador la califique de maliciosa, la o el querellado podrá iniciar la acción penal correspondiente.

Art. 651.- Desistimiento o abandono.- En los delitos en los que proceda el ejercicio privado de la acción se entenderá abandonada la querella si la o el querellante deja de impulsarla por treinta días, contados desde la última petición o reclamación que se ha presentado a la o al juzgador, a excepción de los casos en los que por el estado del proceso ya no necesite la expresión de voluntad de la o el querellante. La o el juzgador declarará abandonada la querella únicamente a petición de la o el querellado. Declarado el abandono la o el juzgador tendrá la obligación de calificar en su oportunidad, si la querella ha sido maliciosa o temeraria.” (Asamblea Nacional, 2014)

Como vemos, el ámbito penal tipifica varias conductas, que pueden encontrarse en el acoso laboral, por lo que, en caso de requerirlo, el acosado puede acudir ante las autoridades penales para hacer respetar sus derechos y obtener una reparación integral de los daños, y regresar a la víctima, en la medida de lo posible al estado anterior al cometimiento del delito, esto podría significar, que le devuelvan su puesto en la empresa o el pago de indemnizaciones, el artículo 78 del Código Orgánico Integral Penal contiene las mecanismos de reparación de daños, que deberán ser considerados en la sentencia, a fin de procurar lo mejor para la víctima. Me permito citar las formas de resarcimiento de daños que podrían acoplarse más a las solicitudes de los trabajadores víctimas mobbing.

“Art. 78.- Mecanismos de reparación integral.- Las formas no excluyentes de reparación integral, individual o colectiva, son: (...)

3. Las indemnizaciones de daños materiales e inmateriales: se refieren a la compensación por todo perjuicio que resulte como consecuencia de una infracción penal y que sea evaluable económicamente.

4. Las medidas de satisfacción o simbólicas: se refieren a la declaración de la decisión judicial de reparar la dignidad, la reputación, la disculpa y el reconocimiento público de los hechos y de las responsabilidades, las conmemoraciones y los homenajes a las víctimas, la enseñanza y la difusión de la verdad histórica.

5. Las garantías de no repetición: se orientan a la prevención de infracciones penales y a la creación de condiciones suficientes para evitar la repetición de las mismas. Se identifican con la adopción de las medidas necesarias para evitar que las víctimas sean afectadas con la comisión de nuevos delitos del mismo género.”

4.4. Acciones constitucionales

Durante el capítulo III “Legislación Ecuatoriana Sobre el Acoso Laboral o Mobbing” desarrollado en el presente trabajo, se analizó los derechos y principios constitucionales así como derechos reconocidos en tratados internacionales de derechos humanos, entre estos se encuentran el derecho al trabajo, salud, dignidad,

integridad personal, igualdad, honor y buen nombre, que son constantemente vulnerados por los acosadores a los trabajadores en el mobbing laboral, es por eso que en este punto, se analizará las alternativas o mecanismos constitucionales para reparación de derechos transgredidos a costa del mobbing, en aplicación del principio contenido en el numeral 2 del artículo 4 de la Ley de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucionales, que establece la directa e inmediata aplicación de los derechos y garantías que emanan de la Constitución y los Tratados Internacionales de Derechos Humanos.

La Constitución, a partir de su artículo 86 al artículo 94, determina las garantías jurisdiccionales a las que cualquier persona, comunidad, pueblo, que vea afectado su derecho, puede acceder para asegurar su cumplimiento. El artículo 9 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional establece que *“Se consideran personas afectadas quienes sean víctimas directas o indirectas de la violación de derechos que puedan demostrar daño. Se entenderá por daño la consecuencia o afectación que la violación al derecho produce”*. Vale la pena recalcar que la Ley no permite que un mismo afectado presente dos o más demandas en contra de la misma persona, por la violación del mismo derecho, por las mismas acciones u omisiones y con las mismas pretensiones. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2009)⁶²

Las garantías jurisdiccionales no son más que mecanismos de defensa de los derechos; el artículo 6 de la Ley de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, establece la finalidad de las mismas, y lo hace de la siguiente forma:

“Art. 6.- Finalidad de las garantías.- Las garantías jurisdiccionales tienen como finalidad la protección eficaz e inmediata de los derechos reconocidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, la declaración de la violación de uno o varios derechos, así como la reparación integral de los daños causados por su violación.

⁶² Asamblea Nacional del Ecuador, Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, Art. 8 numeral 6, 2009, Quito, edit: Fiel Magister 7.2

Las medidas cautelares tienen como finalidad prevenir, impedir o interrumpir la violación de un derecho.(...)” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2009)⁶³

Son competentes de conocer las acciones constitucionales, los jueces del lugar en donde se han vulnerado los derechos, una de las peculiaridades de los procesos constitucionales, es que además, son competentes los jueces de primera instancia de todas las materias, es decir, todos son jueces constitucionales.

Los procesos constitucionales tienen varias particularidades, además de la descrita en el párrafo anterior, son orales, es decir se desarrolla mediante audiencia, a la cual, el Juez, deberá convocar inmediatamente después de presentada la acción, ya que tratan de evitar, prevenir y detener la vulneración de derechos, es por ello, que a diferencia de otras materias, todos los días y horas son hábiles, en busca de acortar plazos, así mismo, para entablar acciones constitucionales, no se requiere de abogado patrocinador, no hace falta que el escrito de interposición sea tan formal como lo son las demandas en todas las otras materias, e incluso es posible hacerlo de forma oral, es más, no es necesario, siquiera, establecer cuáles son las normas en las que se basa interposición, mientras se establezca con claridad cuál es o son los derechos vulnerados o en puestos en peligro, cabe indicar que es posible solicitar, además, que se ordene la imposición de medidas cautelares para evitar que se cause más daño, así lo establece el artículo 87 de la Carta Magna.

En busca de agilidad y economía procesal, no se aplican normas procesales que puedan retrasar la causa, y; en función del principio de concentración, el juez debe intentar que en la misma audiencia se presenten, practiquen las pruebas y se resuelva a través de sentencia, la cual deberá estar debidamente motivada, y en caso de que se verifique que se vulneró o se está vulnerando un derecho, en la sentencia, constará la obligación de reparar íntegramente el daño y la forma de hacerlo. (Asamblea Constituyente , 2008)

Si bien el procedimiento es oral, a fin de mantener registros y facilitar la justicia, es necesario que, cuando menos, la demanda, el auto de calificación de la demanda, la contestación y la sentencia, sean reducidos a escrito.

⁶³Asamblea Nacional del Ecuador, op. cit

Una demanda constitucional, debe contener cuando menos los siguientes requisitos establecidos en la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional:

“Art. 10.- Contenido de la demanda de garantía.- La demanda, al menos, contendrá:

- 1. Los nombres y apellidos de la persona o personas accionantes y, si no fuere la misma persona, de la afectada.*
- 2. Los datos necesarios para conocer la identidad de la persona, entidad u órgano accionado.*
- 3. La descripción del acto u omisión violatorio del derecho que produjo el daño. Si es posible una relación circunstanciada de los hechos. La persona accionante no está obligada a citar la norma o jurisprudencia que sirva de fundamento a su acción.*
- 4. El lugar donde se le puede hacer conocer de la acción a la persona o entidad accionada.*
- 5. El lugar donde ha de notificarse a la persona accionante y a la afectada, si no fuere la misma persona y si el accionante lo supiere.*
- 6. Declaración de que no se ha planteado otra garantía constitucional por los mismos actos u omisiones, contra la misma persona o grupo de personas y con la misma pretensión. La declaración de no haber planteado otra garantía, podrá subsanarse en la primera audiencia.*
- 7. La solicitud de medidas cautelares, si se creyere oportuno.*
- 8. Los elementos probatorios que demuestren la existencia de un acto u omisión que tenga como resultado la violación de derechos constitucionales, excepto los casos en los que, de conformidad con la Constitución y esta ley, se invierte la carga de la prueba.*

Si la demanda no contiene los elementos anteriores, se dispondrá que se la complete en el término de tres días. Transcurrido este término, si la demanda está incompleta y del relato se desprende que hay una vulneración de derechos grave, la jueza o juez

deberá tramitarla y subsanar la omisión de los requisitos que estén a su alcance para que proceda la audiencia.”

La parte final del artículo citado es muy importante, ya que como se mencionó anteriormente, para interponer una acción constitucional no se requiere del patrocinio de un abogado; y, por la trascendencia que implica la vulneración de derechos, el juez debe subsanar la falta de formalidades y requisitos de la demanda si es que el accionante no lo hiciera.

El juez que conozca la causa debe, al sentenciar, intentar la reparación integral de los daños tanto materiales como inmateriales, una de las formas de reparación del daño, es la restitución del derecho, en el caso de los trabajadores afectados por mobbing, esto puede significar la restitución del puesto de trabajo, si es que la vulneración implicó su renuncia, así mismo, puede el juez mandar a pagar indemnizaciones económicas, con las cuales se cubra gastos médico o todos aquellos que se hayan generado por el acoso laboral, así también la reparación integral puede representar la obligación de que el accionado presente disculpas públicas, por ejemplo en el caso de que como forma de acoso laboral el acosador haya inventado o difundido información personal de la víctima, en fin el juez es quien deberá, según su sana crítica y en observancia de la ley, establecer las medidas necesarias para remediar los daños.

El artículo 18 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, establece en su inciso segundo, establece “art. 18.- (...) *La reparación por el daño material comprenderá la compensación por la pérdida o detrimento de los ingresos de las personas afectadas, los gastos efectuados con motivo de los hechos y las consecuencias de carácter pecuniario que tengan un nexo causal con los hechos del caso. La reparación por el daño inmaterial comprenderá la compensación, mediante el pago de una cantidad de dinero o la entrega de bienes o servicios apreciables en dinero, por los sufrimientos y las aflicciones causadas a la persona afectada directa y a sus allegados, el menoscabo de valores muy significativos para las personas, así como las alteraciones, de carácter no pecuniario, en las condiciones de existencia del afectado o su familia. La reparación se realizará en función del tipo de violación, las circunstancias del caso, las consecuencias de los hechos y la afectación al proyecto de vida.*” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2009)

Una vez establecidas las generalidades de las acciones constitucionales, en este punto se analizará las acciones a las que podría acceder un trabajador que ha sido víctima de acoso laboral, estas son la solicitud de interposición de medidas cautelares y la acción de protección

1. Medidas Cautelares

La solicitud e interposición de medidas cautelares se encuentra regulado en los artículos 26 al 38 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, que en síntesis establecen:

La imposición de medidas cautelares tiene como objeto evitar la violación de derechos, sin que constituya prejuzgamiento sobre la violación de tal derecho, es decir, son únicamente preventivas, y se las otorgan con carácter de inmediatez y urgencia antes de que efectivamente se produzca la vulneración; cualquier persona puede pedir el otorgamiento de medidas cautelares, y el juez que conozca sobre dicha solicitud deberá buscar los medios más rápidos y sencillos para proteger los derechos amenazados. Para conceder estas medidas, no se exige prueba alguna ni tampoco se requiere notificación a los involucrados

Los trabajadores podrían solicitar como medida cautelar por ejemplo, que el Inspector del trabajo u otra autoridad realice visitas recurrentes al establecimiento de trabajo, a fin de que controlar que los posibles acosadores no realicen actos de violencia en su contra; también podrían solicitar el cambio de departamento de trabajo, a fin de mantener distancia con los acosadores, etcétera.

La solicitud de medidas cautelares se puede realizar conjuntamente con otras acciones constitucionales como la acción de protección, y se tramitaran previo al conocimiento en sí de la acción constitucional, es más, de ser posible, los jueces pueden ordenar la imposición de medidas cautelares al tiempo que la admisibilidad de la acción.

El artículo 27 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional en su inciso final establece cuando no proceden las solicitudes de medidas cautelares, y dispone: “*No procederán cuando existan medidas cautelares en*

las vías administrativas u ordinarias, cuando se trate de ejecución de órdenes judiciales o cuando se interpongan en la acción extraordinaria de protección de derechos.”

Tampoco proceden las solicitudes de medidas cautelares cuando ya se las han interpuesto por el mismo hecho. La resolución sobre el otorgamiento o no de medidas cautelares no es apelable.

Si el juez resuelve si otorgar las medidas, en dicha resolución deben constar las acciones a realizar a cargo del accionado o destinatario, así como el tiempo, modo y lugar de la ejecución

Las medidas pueden ser revocadas cuando evidentemente haya cesado el peligro o amenaza de violación de derechos o cuando se demuestre que su interposición carecía de fundamentos, sin embargo el juez mediante auto puede negar la revocatoria, auto que puede ser apelado.

”Art. 36.- Audiencia.- De manera excepcional y de considerarlo necesario, la jueza o juez podrán convocar a los involucrados a una audiencia para ordenar las medidas, modificarlas, supervisarlas o revocarlas.” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2009)

2. Acción de Protección

Sobre la Acción de protección encontramos normativa tanto en el artículo 88 de la Constitución como en los artículos 39 y siguientes de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, el artículo

La Carta Magna del Ecuador establece:

“Art. 88.- La acción de protección tendrá por objeto el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la Constitución, y podrá interponerse cuando exista una vulneración de derechos constitucionales, por actos u omisiones de cualquier autoridad pública no judicial; contra políticas públicas cuando supongan la privación del goce o ejercicio de los derechos constitucionales; y cuando la violación proceda de una persona particular, si la violación del derecho provoca daño grave, si presta

servicios públicos impropios, si actúa por delegación o concesión, o si la persona afectada se encuentra en estado de subordinación, indefensión o discriminación.” (Asamblea Constituyente , 2008)

De similar forma define el objeto de la acción de protección la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional en su artículo 39, mientras que el artículo 40 y 41 determinan cuando es procedente esta acción, y establece que puede ser presentada cuando exista la violación de un derecho constitucional, ya sea por la acción u omisión de un servidor público o autoridad no judicial (ya que esto se trata vía acción extraordinaria de protección) o de un particular, e incluso en contra de políticas nacionales o locales que puedan llevar a la privación o limitación de derechos y garantías; siempre y cuando no exista otro mecanismo a defensa de derechos que pueda proteger eficazmente el derecho, es decir, la interposición de acciones de protección es de carácter excepcional, caso contrario todo se solucionaría por esta vía y perdería su carácter de agilidad debido a la carga procesal que existiese, y perdería además su objetivo.

El numeral 4 del artículo 41 *ib ídem*, establece además que puede ser legitimario pasivo un particular únicamente en los siguientes casos:

“4. Todo acto u omisión de personas naturales o jurídicas del sector privado, cuando ocurra al menos una de las siguientes circunstancias:

a) Presten servicios públicos impropios o de interés público;

b) Presten servicios públicos por delegación o concesión;

c) Provoque daño grave;

d) La persona afectada se encuentre en estado de subordinación o indefensión frente a un poder económico, social, cultural, religioso o de cualquier otro tipo.” (Asamblea Constituyente , 2008) (el subrayado me pertenece)

Finalmente el numeral 5 de dicho artículo establece:

“5. Todo acto discriminatorio cometido por cualquier persona.” (el subrayado me corresponde)

De la lectura de estos dos numerales, podemos fácilmente observar que el trabajador, tiene a la acción de protección como su mayor medio de defensa de derechos ante el acoso laboral, ya sea porque los actos de violencia en su contra le provoquen grave daño, o incluso en los casos de acoso horizontal descendiente, en donde claramente hay una subordinación económica y finalmente cuando se susciten actos de discriminación en su contra, que, como se ha mencionado en varias ocasiones, es una forma común de acoso.

Por su parte el artículo 42 de la Carta Magna, establece:

“Art. 42.- Improcedencia de la acción.- La acción de protección de derechos no procede:

- 1. Cuando de los hechos no se desprenda que existe una violación de derechos constitucionales.*
- 2. Cuando los actos hayan sido revocados o extinguidos, salvo que de tales actos se deriven daños susceptibles de reparación.*
- 3. Cuando en la demanda exclusivamente se impugne la constitucionalidad o legalidad del acto u omisión, que no conlleven la violación de derechos.*
- 4. Cuando el acto administrativo pueda ser impugnado en la vía judicial, salvo que se demuestre que la vía no fuere adecuada ni eficaz.*
- 5. Cuando la pretensión del accionante sea la declaración de un derecho.*
- 6. Cuando se trate de providencias judiciales.*
- 7. Cuando el acto u omisión emane del Consejo Nacional Electoral y pueda ser impugnado ante el Tribunal Contencioso Electoral.*

En estos casos, de manera sucinta la jueza o juez, mediante auto, declarará inadmisibile la acción y especificará la causa por la que no procede la misma.”

Por lo tanto, es importante que el trabajador víctima de mobbing, determine precisamente los derechos que le están siendo vulnerados con las acciones u omisiones realizadas en su contra ya sea por sus colegas, subalternos o jefes, de modo tal, que el juez no deniegue la admisibilidad de la acción por no distinguir o entender cuál es o son los derechos que se están vulnerando, ni tampoco tenga la percepción de que hay otras vías para reclamar el resarcimiento del derecho, y de este modo, se puedan tomar los correctivos suficientes para resarcir los daños íntegramente, según la pretensión del actor.

4.5. Conclusión

En conclusión, el trabajador que sufre de mobbing laboral, cuenta con alternativas ante el acoso, tales como el visto bueno o la calificación de enfermedades profesionales en el ámbito laboral, sin embargo, cabe reiterar la importancia de que exista legislación concreta sobre el mobbing, ya que de esta forma se ahorraría tiempo y recursos ante este problema, además del problema de que por lo menos en cuanto al visto bueno que solo engloba la relación laboral entre los trabajadores con los empleadores, no así entre trabajadores, dejando desprotegido a quienes sufren acoso por parte de sus colegas, jefes, o subalternos.

Por otro lado, en el ámbito penal fue posible encontrar varios delitos y contravenciones que pueden ser relacionadas con el mobbing, pero recordemos que el derecho penal, según el principio de mínima intervención consagrado en el artículo 3 del COIP, debe ser utilizado como último recurso, únicamente cuando los otros mecanismos contemplados en el derecho no sean suficientes, por lo que puede dificultar en la práctica las denuncias que podrían realizar los trabajadores en contra de sus acosadores ya que los jueces podrían considerar que existen otras vías que seguir.

Finalmente las víctimas de acoso laborales puede acudir a la justicia ordinaria para pedir que se protejan sus derechos y que se les indemnicen por los daños causados por los acosadores, mediante la imposición de acciones de protección, pero es únicamente posible hacer uso de la justicia constitucional cuando se hayan agotado todos los medios para hacer cumplir los derechos, por lo que nuevamente es el último recurso al que puede acudir un trabajador, por lo que si bien podría ser eficiente la interposición de acciones constitucionales, puede resultar complicado nuevamente, que los jueces acepten las acciones y se obtengan los resultados deseados.

CAPITULO V

CONCLUSIÓN

En conclusión podríamos definir el acoso laboral como aquellas acciones u omisiones dañinas, realizadas intencional y reiteradamente por uno o más trabajadores en contra de uno o varios trabajadores con el fin de que estos dejen su trabajo de forma voluntaria.

El mobbing laboral es un problema que ha estado presente en la sociedad desde la antigüedad, surge a partir del inicio de las relaciones laborales y cada vez es más común, las consecuencias que amerita son graves, entre estas el abandono del trabajo, problemas de salud, la dificultad del desarrollo económico personal, familiar y a largo plazo estatal.

El mobbing tiene una estructura propia que lo diferencia de otras formas de violencia o enfermedades que se dan dentro de las empresas, algunas de ellas están contenidas dentro de su propio concepto, entre estos, los sujetos activos y pasivos, quienes necesariamente deben mantener una relación laboral, una vez determinada esta relación se puede hablar de las clases de mobbing ya sea ascendente, descendente u horizontal, según el puesto que ostenten las partes, así mismo, al establecer la clase de mobbing ante el que nos encontramos, es posible determinar las responsabilidades tanto directas como indirectas si las hubieren.

Otro de los elementos importantes dentro de este problema socio laboral es la intencionalidad de los acosadores de causar daño, y que este sea de tal magnitud que llegue a obligar a su víctima a renunciar a su puesto de trabajo, es así que no se ha de considerar como acoso laboral a las molestias generales que se producen en las oficinas, como la carga laboral o el estrés.

Ha de tomarse en cuenta que en el mobbing, si bien se logra causando daño a la víctima, no es este el fin último, sino, como he mencionado, que el trabajador abandone su trabajo, ese es el objetivo principal del mobbing, sin él, nuevamente estamos frente a figuras y problemas distintos que pueden generarse por las relaciones laborales y el trabajo en sí, lamentablemente, cuando se habla de intencionalidad estamos frente a un elemento personal de los acosadores, lo cual hace difícil determinar la existencia misma del mobbing, sin embargo, los jueces son quienes deberán en su momento dado, según su sana crítica juzgar si los actos violatorios de derechos están o no encaminados a que la víctima abandone su trabajo.

La legislación ecuatoriana, no regula el acoso laboral sin embargo, la constitución ecuatoriana contiene una serie de principios y derechos constitucionales como laborales, en base a los cuales, la víctima puede acceder a la justicia para hacer valer sus derechos, solicitar que se sancione a los actores y se resarzan los daños que ha sufrido, así mismo el Ecuador es signatario de tratados de derechos humanos en donde se garantiza la dignidad y la salud de los trabajadores, tales como El Pacto de San José de Costa Rica, la Carta de las Naciones Unidas, la OIT, entre otros, que al estar en la misma jerarquía que la Constitución, deberán ser respetados y velados por todos los ciudadanos ecuatorianos.

El Código del Trabajo de Ecuador, tras realizar un análisis de las normas contenidas en él, no prevé nada sobre el acoso laboral, sin embargo, si contempla el respeto a la salud y la seguridad de los trabajadores, pudiendo nuevamente los trabajadores tomar estas normas como aliadas en contra del acoso laboral, sin embargo, no deja de ser importante que los legisladores ecuatorianos tomen en cuenta la realidad de la sociedad ecuatoriana actual y que realicen normas pertinentes en contra del acoso laboral, tal como lo hacen países vecinos como Chile, Perú, Argentina, en donde se ha regulado ya de forma puntual el mobbing, asegurando a los trabajadores que trabajarán en un ambiente sano.

Por su parte en el Código Orgánico Integral Penal, es posible encontrar varias conductas típicas como delitos y contravenciones similares a las cometidas por los acosadores, en cuyo caso la víctima podrá acudir ante la justicia penal para solicitar se impongan las sanciones pertinentes a cada caso de acoso laboral y evitar que se siga

violando los derechos de los trabajadores. Finalmente la Constitución y la Ley de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional contienen establecen aquellos recursos que puede hacer uso cualquier persona dentro del Estado ecuatoriano cuando sus derechos están siendo vulnerados o se encuentran en peligro de serlo, tales como las medidas cautelares y la acción de protección que pueden ser las formas constitucionales mediante las cuales se garantiza el derecho de los trabajadores afectados por el mobbing

Para finalizar, es importante mencionar que si bien en el presente, los legisladores ecuatorianos no han planteado ninguna solución en torno al mobbing laboral, internamente los empleadores, al momento de realizar los reglamentos internos de trabajo, pueden incluir, como una de las causales de visto bueno, o como una falta grave, el cometimiento de acoso laboral, de esta forma, se garantiza y protege eficazmente los derechos de sus trabajadores, estableciendo claramente las reglas que finalmente permitirán un mejor y mayor desarrollo de las empresas, con mejor calidad en el trabajo realizado, puesto que el trabajo se realizará en un ambiente sano y adecuado.

BIBLIOGRAFÍA

- Organización Internacional del Trabajo. (14 de junio de 2016). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de <http://www.ilo.org/global/copyright/lang--es/index.htm>
- ARROYUELO, O. (2006). *ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL COMPARADO DEL ACOSO PSÍQUICO LABORAL “MOBBING”*. Recuperado el 23 de septiembre de 2015, de Citado por ISMAEL ALBERTO MIRANDA HERRERA - JOSÉ PATRICIO TAPIA OYARZÚN: http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2006/de-miranda_i/html/index-frames.html
- Asamblea Constituyente . (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi: Fiel Magister 7.2.
- Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas . (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Fiel Magister.
- Asamblea General ONU. (1976). *Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales*.
- Asamblea Nacional. (03 de febrero de 2014). Código Orgánico Integral Penal. Quito, Ecuador: Fiel Magister 7.0. Recuperado el 14 de julio de 2016
- Asamblea Nacional. (03 de febrero de 2014). Código Orgánico Integral Penal. (F. M. 7.2, Ed.) Quito, Ecuador. Recuperado el 19 de Julio de 2016
- Asamblea Nacional del Ecuador . (2015). *Código del Trabajo*. Quito: fiel Magister 7.2.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2009). *Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucionales*. Quito: Fiel Magister 7.2.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2015). *Código del Trabajo*. Quito, Ecuador: Fiel Magister 7.0.
- CABANELLAS, G. (1979). *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual* (14° ed., Vol. III). Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta S.R.L.
- Cantero, P. y. (2003). *El Mobbing o el Acoso Psicológico en el Trabajo en España*. Madrid.

- Congreso de Colombia. (2006 de enero de 23). *Diario Oficial No. 46.160*.
Obtenido de
http://www.unal.edu.co/dnp/Archivos_base/1_LEY_1010_DE_2006.pdf
- Congreso de la República del Perú. (27 de 03 de 1997). *Ley de Producción y Competitividad Laboral de la República del Peru*. (F. M. 7.2, Ed.) Lima, Perú. Recuperado el 08 de julio de 2016
- Congreso Nacional de Chile. (08 de agosto de 2012). *Biblioteca del Congreso Nacional de Chile*. Recuperado el 02 de 07 de 2016, de Ley No.20.607:
<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1042709>
- Congreso Nacional del Ecuador. (1970). *Código Civil*. quito : fiel magister 7.2.
- Federico, M. G. (19 de octubre de 2009). *El Acoso Laboral*. Obtenido de DiarioJuridico.com: <http://www.diariojuridico.com/el-acoso-laboral/>
- FIELD, T. (1996). *“Bully in Sight”*.
- GONZÁLEZ, N. S. (2015). INSERTAR EN EL CÓDIGO INTEGRAL PENAL, EL ACOSO. loja. Obtenido de
<http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/8580/1/N%C3%A9stor%20Seraf%C3%ADn%20Gonz%C3%A1lez%20Gonz%C3%A1lez.pdf>
- HIRIGOYEN, M. (2001). *“El acoso moral en el trabajo”*. Buenos Aires : Piadós.
- HOEL H. Y COOPER C. (11 de 12 de 2011). *Aproximación conceptual y jurídica al término acoso laboral*. Recuperado el 29 de septiembre de 2015, de <http://revistas.um.es/analesderecho/article/viewFile/143781/136781>
- HOEL H. Y COOPER C. (11 de 12 de 2011). *Aproximación conceptual y jurídica al término acoso laboral*. Recuperado el 29 de septiembre de 2015, de <http://revistas.um.es/analesderecho/article/viewFile/143781/136781>
- Honorable Senado de la Nación Argentina. (1956 de mayo de 13). *LEY DE CONTRATO DE TRABAJO DE LA NACIÓN ARGENTINA*. (F. M. 7.2, Ed.) Buenos Aires, Buenos Aires.
- IESS. (29 de 08 de 2016). *IESS*. Obtenido de
<https://www.iess.gob.ec/es/web/guest/cobertura1#>
- Legislatura de Buenos Aires. (diciembre de 04 de 2003). *Boletín Oficial*.
Obtenido de

- <http://www2.cedom.gob.ar/es/legislacion/normas/leyes/ley1225.html>
<http://www2.cedom.gob.ar/es/legislacion/normas/leyes/ley1225.html>
- LEYMANN, H. (25 de enero de 1996). *El contenido y desarrollo del Mobbing en el Trabajo*. Obtenido de EUROPEAN JOURNAL OF WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY:
[http://www.forpas.us.es/documentacion/05-60-El_Mobbing_o_acoso_psicol%C3%B3gico_Sevilla_leon_rubio_2%C2%AA edicion.pdf](http://www.forpas.us.es/documentacion/05-60-El_Mobbing_o_acoso_psicol%C3%B3gico_Sevilla_leon_rubio_2%C2%AA%20edicion.pdf)
 - LEYMANN, H. (1997). *“The Mobbing Encyclopaedia*.
 - M.J, R. (2004). *Protección frente al acoso en el trabajo*. España: Editorial Bomarzo.
 - ministro de trabajo, e. y. (s.f.). *ministro de trabajo, empleo y seguridad social de la Republica de Argentina*. Recuperado el 2015 de octubre de 2015, de <http://www.trabajo.gob.ar/oavl/quees.asp?area=54>
 - Ministerio de Trabajo, E. y. (s.f.). *Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Republica de Argentina*. Recuperado el 2015 de octubre de 2015, de <http://www.trabajo.gob.ar/oavl/quees.asp?area=54>
 - Organización de los Estados Americanos. (1978). *Convención Americana de Derechos Humanos*. San Jose , Costa Rica.
 - Organización Internacional del Trabajo. (s.f.).
 - Organización Internacional del Trabajo. (1958). *Convenio 111 de la OIT reativo a la Discriminación*. Fiel Magister 7.2.
 - Organización Mundial de la Salud. (abril de 2006). *Organización Mundial de la Salud*. Recuperado el 19 de Julio de 2016, de La depresión:
<http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs369/es/>
 - Parlamento Europeo. (16 de julio de 2001). *Informe sobre el Acoso Moral en el Lugar de Trabajo*. Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo, Comisión de Empleo y Asuntos Sociales .
 - Paz y Miño, O. (2008). *DERECHO LABORAL COMPARADO*.
 - PAZMIÑO, C. (julio de 2008). *Ciencias Sociales Online, Revista Electrónica*. “MOBBING: El Acoso Moral Laboral, Incidencia y Aplicabilidad en el Ecuador”, Quito. Obtenido de
http://pazminoabogados.com/Textos/MOBBING_%20EL%20ACOSO%20M

ORAL%20LABORAL,%20INCIDENCIA%20Y%20APLICABILIDAD%20EN%20EL%20ECUADOR.pdf

- Piñuel y Zabala I. & Oñate. (2003). *el Mobbing o Acoso Psicológico en el trabajo en España*. Madrid .
- RAE. (2014). *Diccionario de la Real Academia de la lengua Española*. Recuperado el 1 de octubre de 2015, de <http://lema.rae.es/drae/?val=acosar>
- Real Academia de la Lengua Española. (2001). *Diccionario de la Lengua Española* (vigésima segunda ed., Vol. 9). Recuperado el 30 de marzo de 2016
- Riquelme, A. (julio de 2006). *ciencias sociales online, revista electrónica* .
Obtenido de <https://culturadelalegalidad.org.mx/recursos/Contenidos/Articulosdeintersgeneral/documentos/Mobbing,%20Un%20Tipo%20de%20Violencia%20en%20el%20Lugar%20de%20Trabajo%202008.pdf>
- ROMERO-PÉREZ, J. (2006). MOBBING LABORAL: ACOSO MORAL, PSICOLÓGICO. *Revista de Ciencias Jurídicas N° 111*, 139.
- Sentencia 53/1985, 53-1985 (TRIBUNAL CONSTITUCIONAL ESPAÑOL 11 de abril de 1985). Recuperado el 13 de julio de 2016, de <http://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/433>
- The History Channel Latin America. (21 de junio de 2016). *History* .
Obtenido de <http://ec.tuhistory.com/hoy-en-la-historia/se-fue-suscrito-pacto-de-san-jose-costa-rica>
- Trujillo, J. C. (1998). *Derecho del Trabajo*. Quito.
- TRUJILLO, J. C. (2008). *Derecho del Trabajo* (Vol. Volumen 1). Quito-Ecuador, Pichincha: Centro de Publicaciones de la Pontificia Universidad Católica de Quito.
- VIDAL, M. d. (28 de 09 de 2010). "*Mobbing en el Trabajo, su Problemática*". Obtenido de http://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL_MOBBING_EN_EL_TRABAJO.pdf
- wordreference.com. (1999). *diccionario wordreference.com*. Recuperado el 29 de septiembre de 2015, de <http://www.wordreference.com/es/translation.asp?tranword=to%20mob>

- ZABALA, P. Y. (2001). *MOBBING: como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander: Edit. Sal Terrae.
- ZABALA, P. Y. (2001). *MOBBING: como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander: Edit. Sal Terrae. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=VOAowGU4CfEC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- ZURITA, C. D. (2008). *MOBBING: EL ACOSO MORAL LABORAL, INCIDENCIA Y APLICABILIDAD EN EL ECUADOR*. Quito.