

UNIVERSIDAD METROPOLITANA DEL ECUADOR



FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, HUMANIDADES Y EDUCACIÓN

CARRERA: DERECHO

SEDE QUITO

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ABOGADO DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

TEMA:

**EL MOBBING LABORAL EN ECUADOR Y SUS REPERCUSIONES
SOCIOJURÍDICAS**

AUTOR: CRISTHOFER FAUSTO CAÑAREJO AMAGUAÑA

TUTOR: DR. FERNANDO JOSÉ CASTILLO (PHD)

QUITO, 2022

CERTIFICADO DEL ASESOR DE TESIS

Dr. (PhD), Dr. Castillo Fernando José, Profesor de la Escuela de Derecho de la Universidad Metropolitana.

CERTIFICO:

Haber revisado el trabajo de investigación de tesis para optar por el título de **ABOGADO DE LOS TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA**, realizado por el estudiante-**Cañarejo Amaguaña Cristhofer Fausto**, con cédula de ciudadanía Nro.-**1725276495**, ha culminado el trabajo de investigación, con el Tema: **“EL MOBBING LABORAL EN ECUADOR Y SUS REPERCUSIONES SOCIOJURÍDICAS”** el mismo cumple con todas las exigencias académicas y reglamentarias para este tipo de trabajo por lo que autorizo su presentación.

He puesto especial atención para verificar que el trabajo no contenga textos sin la respectiva referencia bibliográfica, sin embargo, si se llegase a determinar la existencia de plagio académico, la responsabilidad será únicamente de su autor.

En Quito, a los 04 días del mes de octubre de 2022.

Atentamente,



(PhD) Dr. Castillo. Fernando José

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA DE TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Cañarejo Amaguaña Cristhofer Fausto, estudiante de la Universidad Metropolitana del Ecuador "UMET", carrera de Derecho, declaro en forma libre y voluntaria que el presente trabajo de investigación que versa sobre el tema **"EL MOBBING LABORAL EN ECUADOR Y SUS REPERCUSIONES SOCIOJURÍDICAS"** y las expresiones vertidas en la misma, son autoría de la compareciente, las cuales se han realizado en base a recopilación bibliográfica, revistas, artículos, consultas de internet y consultas de campo.

En consecuencia, asumo la responsabilidad de la originalidad de la misma y el cuidado al referirme a las fuentes bibliográficas respectivas para fundamentar el contenido expuesto.

Atentamente:

Cañarejo Amaguaña Cristhofer Fausto

C.I: 1725276495

Autor

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, Cañarejo Amaguaña Cristhofer Fausto, en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación, **“EL MOBBING LABORAL EN ECUADOR Y SUS REPERCUSIONES SOCIOJURÍDICAS”**, modalidad trabajo de investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, cedo a favor de la Universidad Metropolitana del Ecuador una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Metropolitana para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Cañarejo Amaguaña Cristhofer Fausto

C.I: 1725276495

Autor

DEDICATORIA

La victoria no se consigue solo, ni en una noche, es por ello que dedico este logro a la persona que conoció todo de mí y aun así ha aceptado seguir en el camino, a la mujer que ha depositado todas sus esperanzas y esfuerzos para poder ver a quien ella considera grande logrando un paso más hacia el éxito.

Con orgullo y honor, dedico esta tesis a Gabriela Noemi Silva Jácome, mujer de lucha y mi pilar fundamental; a mis padres, que lucharon para poder darme el estudio, a mi hermana que ha sido la razón de querer crecer como profesional y como persona, a mi segunda familia constituida por mi querida tía y segunda madre Elizabeth y sus retoños, quienes no perdieron la fe en mí.

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento especial a mi tutor, el Dr. José Fernando Castillo (PhD) y a su esposa la Dra. Alicia Ramírez de Castillo, quienes tuvieron la paciencia y profesionalismo para acompañarme en la preparación del presente trabajo de investigación.

A la Universidad la cual me abrió sus puertas y todas las autoridades, agradecerles su paciencia y orientación, agradecerles por permitirme terminar esta etapa de mi vida.

Quiero agradecer a mis compañeros de carrera Víctor Masache, Rodrigo Aguirre, David Quishpe e Ismael López que inculcaron en mí el afecto por el Derecho y me han brindado su mano amiga de manera incondicional.

ÍNDICE

CERTIFICADO DEL ASESOR DE TESIS.....	II
CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA DE TRABAJO DE TITULACIÓN	III
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR.....	IV
DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTO	VI
ÍNDICE	VII
RESUMEN.....	XI
ABSTRACT.....	XII
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	6
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	6
1.1 Antecedentes de la investigación	6
1.2 La problemática actual del mobbing laboral.....	10
1.3 Definición del el mobbing laboral	12
1.4 Surgimiento del término mobbing	13
1.5 Causas y objetivo de la aplicación del mobbing laboral	15
1.6 Implicados en el mobbing laboral	17
1.7 Tipos de mobbing.....	19
1.8 Reconocimiento de mobbing en una empresa.....	21
1.9 Fase de intervención	23
1.10 Fase de marginación o exclusión	23

1.11 Normas internacionales de protección.....	24
1.12 Declaración Universal de los Derechos Humanos	24
1.13 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	25
1.14 Convención Interamericana sobre Derechos Humanos	26
1.15 Convención Americana de Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, o Protocolo de San Salvador (1988)	27
1.16 Organización Internacional de Trabajo	31
1.17 Constitución de la República del Ecuador	31
1.18 Código del Trabajo	34
1.19 Procedimiento a seguir en caso de mobbing o acoso laboral	36
1.20 Términos básicos para la elaboración de una estrategia preventiva.....	38
CAPÍTULO II.....	42
MARCO METODOLÓGICO	42
2.1 Metodología de investigación utilizada	42
2.2 Tipo de investigación.....	42
2.3 Objeto de la investigación.....	43
2.4 Coherencia con las líneas de investigación de la carrera	43
2.5 Idea de investigación.....	44
2.6 La elaboración del diseño o proyecto de investigación	44
2.7 Métodos de investigación	45
2.7.1 Método de análisis	45
2.7.2 Método de síntesis.....	46
2.7.3 Método inductivo.....	46
2.7.4 Método deductivo.....	47
2.7.5 Método crítico	47
2.7.6 El método exegético analítico	48
2.7.8 Método comparado	48

2.7.9 El método histórico	49
2.8 Técnicas de investigación.....	49
2.9 Revisión de la literatura científica	49
2.10 Redacción del informe final	49
2.11 Aportes.....	50
CAPÍTULO III.....	52
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA.....	52
3.1 Resultados del estudio comparado.....	52
3.1.2. Sistema jurídico colombiano	53
3.1.3 España	54
3.1.4 Suecia.....	57
3.1.5 Bélgica.....	57
3.1.6 Reino Unido	58
3.1.7 Italia	58
3.1.8 Francia.....	59
3.1.9 Legislación ecuatoriana del acoso laboral.....	60
3.2 Semejanzas establecidas	62
3.3 Diferencias	62
3.4 Conclusiones y propuestas derivadas del estudio comparado.....	63
3.5 Repercusiones sociales mobbing laboral.....	64
3.6 Propuesta	64
3.6.1 Denominación	64
3.6.2 Fundamentación	64
3.6.3 Factibilidad de la propuesta	65
3.6.4 Objetivos de la propuesta	66
3.6.4.1 General	66
3.6.4.2 Específicos	66

3.6.5 Contextualización.....	66
3.6.6 Propuesta concreta	67
3.6.7 Designación de un responsable de riesgos contra el mobbing laboral	67
3.6.8 Datos generales de la entidad.....	68
3.6.9 Fundamentación e importancia del plan.....	68
3.6.10 Enunciar los objetivos del plan de prevención.....	69
3.6.11 Socialización del plan de prevención	69
3.6.12 Establecer las obligaciones y responsabilidades en la empresa	70
3.6.13 Divulgar los derechos en materia de riesgos de acoso laboral.....	70
3.6.14 Exigir el cumplimiento de las obligaciones del trabajador.....	71
3.6.15 Rendición de cuentas por áreas.....	71
3.6.16 Acciones de autocontrol.....	72
3.6.17 Modelo de plan contra el acoso laboral en la empresa.....	72
CONCLUSIONES	75
RECOMENDACIONES.....	77
BIBLIOGRAFÍA.....	78

RESUMEN

La investigación aborda el tema del mobbing laboral y sus repercusiones sociales para el trabajador que es víctima de este fenómeno en su área de trabajo. El mobbing o acoso laboral tiene sus principales manifestaciones en un tipo de violencia psicológica que se ejerce contra una persona, esencialmente para provocar su renuncia o abandono del puesto de trabajo, con lo cual muchos empleadores podrían beneficiarse en razón de no tener que pasar por un despido intempestivo. Del estudio realizado se comprobó que numerosos países en el contexto internacional prevén la existencia del mobbing laboral y han ofrecido una protección jurídica contra este fenómeno que provoca consecuencias desfavorables para el propio trabajador, para su familia, para la empresa y para la sociedad, sin embargo, la existencia de un procedimiento legal no impide que se produzca el acoso y peor aún no facilita que una vez ocurrido el mobbing, la demanda contra el acosador tenga éxito. De tal forma que lo más conveniente, según los resultados de la investigación es contribuir a la detección de los riesgos laborales que provocan el acoso laboral y colaborar con el establecimiento de estrategias preventivas que lo eviten y dar un seguimiento documental que quede archivado para el uso legal en caso de ser necesario. Con una propuesta concreta para la prevención del acoso laboral se concluye el tercer capítulo del informe de investigación. Se utilizó la metodología de investigación jurídica y un conjunto de métodos entre los cuales cuenta el histórico, el doctrinal y el comparado.

Palabras clave: mobbing laboral, acoso, prevención.

ABSTRACT

The research addresses the issue of labor mobbing and its social repercussions for the worker who is a victim of this phenomenon in his work area. Mobbing or workplace harassment has its main manifestations in a type of psychological violence that is exercised against a person, essentially to cause their resignation or abandonment of the job, with which many employers could benefit because they do not have to go through a untimely dismissal. From the study carried out, it was found that numerous countries in the international context foresee the existence of labor mobbing and have offered legal protection against this phenomenon that causes unfavorable consequences for the worker himself, for his family, for the company and for society, however , the existence of a legal procedure does not prevent harassment from occurring and, worse still, does not make it easier for the lawsuit against the harasser to be successful once mobbing has occurred. In such a way that the most convenient, according to the results of the investigation, is to guarantee the detection of occupational risks that cause workplace harassment and establish preventive strategies that avoid it. With a concrete proposal for the prevention of workplace harassment, the third chapter of the research report is concluded. The legal research methodology and a set of methods were used, including the historical, the doctrinal and the comparative.

Keywords: labor mobbing, harassment, prevention.

INTRODUCCIÓN

La Constitución de la República del Ecuador en relación con el trabajo, en el artículo número 3, expresa que el trabajo es un derecho, un deber social y un derecho económico. También menciona que “el Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad.” (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008). Quedan así establecidas las normas básicas de cumplimiento por el Estado en favor de los trabajadores.

De acuerdo a la lectura de la Constitución misma (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008), se expresa de manera taxativa que el trabajo es un derecho que debe ser garantizado por el Estado ecuatoriano. De esta manera, las personas podrán acceder a realizar actividades remuneradas y recibirán la protección establecida en las leyes, lo cual permite convivir en un ambiente laboral sano y armonioso.

Dentro del ordenamiento jurídico vigente en el Ecuador se cuenta con el Código de Trabajo, que es el cuerpo normativo donde se expresan los preceptos legales que tienen la finalidad de regular la relación laboral que se establece entre los empleados y los empleadores. (Ecuador, Congreso Nacional, 2005) En este cuerpo jurídico queda establecido que los sujetos intervinientes en la relación jurídica laboral son los trabajadores y los empleadores.

En concordancia con la Constitución (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008), puede visualizarse que en el artículo 2 del Código del Trabajo (Ecuador, Congreso Nacional, 2005) se expresa: “El trabajo es un derecho y un deber social”. También se hace referencia en el citado Código que: “el trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes”.

La Constitución de la República del Ecuador (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008), por su parte, en su artículo 1 expresa que el Ecuador “es un estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico”. Esto le confiere al estado un carácter garantista y protector de los derechos humanos, entre los cuales cuenta el derecho al trabajo y todos los demás derechos que de él se derivan.

La consagración de los derechos de las personas, desde el cuerpo constitucional, trasmite que Ecuador es un país que abarca una amplia diversidad social y cultural, es por ello que los derechos tienen un papel fundamental para poder convivir en un espacio donde reine la equidad, la justicia y el respeto a los demás. Estos son principios rectores que guían el ordenamiento jurídico y a la sociedad en general. (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008)

A pesar de que Ecuador es un estado de derechos y justicia social, en el cual se debe velar y al mismo tiempo garantizar su cumplimiento, lo cierto es que como se observa en materia del derecho al trabajo ocurren cada día vulneraciones que son de conocimiento de una buena parte de los miembros de la sociedad. Ello está motivado por el conocido como mobbing o acoso laboral, lo cual genera un ambiente insostenible, donde casi siempre la víctima decide renunciar a su trabajo y con ello a todos sus derechos y beneficios.

En la investigación se han indagado las cuestiones relativas al acoso laboral, también conocido como “mobbing laboral”. Para ello se han tenido en cuenta su concepto y naturaleza jurídica, así como los mecanismos que prevé la legislación ecuatoriana para proteger a las víctimas y sancionar a los victimarios. También se ha realizado una comparación en cuanto al tratamiento que se le ofrece al acoso laboral en otros países y a través del presente informe se pretende elaborar una propuesta que contribuya a atenuar la situación que se deriva de estas relaciones nocivas en el ambiente de trabajo.

A partir de lo expuesto se ha forjado un problema científico que sirvió de guía de estudio en toda la actividad científica desarrollada y que puede ser planteado en los términos que se enuncian a continuación.

¿Cuáles son los medios probatorios que permiten contribuir a la adecuada prevención y protección a las víctimas del mobbing laboral en Ecuador?

La anterior interrogante permite definir y formular los siguientes objetivos.

Objetivo general:

Analizar los medios que permiten realizar la adecuada prevención y protección a las víctimas del mobbing laboral en Ecuador y la sanción a los victimarios.

Objetivos específicos

- Caracterizar las causas de mobbing laboral por tipo de trabajo en el sector privado y los procedimientos de renuncia voluntaria.
- Describir los procedimientos generales de protección y sanción frente a la existencia de mobbing laboral acorde a las normativas existentes en materia laboral para el sector privado ecuatoriano.
 - Comparar la legislación ecuatoriana con otras legislaciones extranjeras.
 - Elaborar una propuesta que contribuya a generar un medio probatorio que respalde a la víctima del mobbing laboral.

La justificación del presente trabajo está vinculada con el sistema de justicia en materia laboral, ya que el Código del Trabajo (Ecuador, Congreso Nacional, 2005) tiene la finalidad de mantener la armonía y regular las relaciones entre empleadores y trabajadores. El mencionado cuerpo legal está subordinado a la Constitución de la República (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008), en la cual se garantiza el derecho a un trabajo digno en un ambiente sano. Sin embargo, en la actualidad existe un incremento en cuanto al acoso laboral en empresas privadas, de tal manera que se conoce que fundamentalmente en estas se vulneran los derechos del trabajador.

Desde una percepción investigativa, el presente trabajo abarca información puntual y relevante sobre una temática que está golpeando a la ciudadanía ecuatoriana. En la misma el acoso laboral o mobbing ha sido usado como alternativa para que el empleado abandone su lugar de trabajo bajo presión, facilitando que las empresas y microempresas privadas generen el despido intempestivo sin indemnización alguna.

La presente investigación se basa en el uso de la metodología jurídica, con un estudio de tipo teórico jurídico. El mismo se realizó basado en información documental donde se desarrolla un componente teórico mediante la utilización de documentos como libros de doctrinarios en materia laboral, trabajos de investigación realizados y publicados como tesis y artículos científicos. También se tuvieron en cuenta cuerpos legales como la Constitución, Códigos, Reglamentos, normativas complementarias a las leyes, entre otros.

La propuesta que se realiza como parte de los resultados surge a partir del estudio comparado utilizado como método de investigación jurídica, que arrojó como hallazgo la existencia de planes de prevención de riesgos de acoso laboral. Aunque ello constituyó objetivo en el primer proyecto de investigación posteriormente y como consecuencia de la comparación, se consideró desarrollar una modalidad de prevención que puede ser catalogada como estratégica por los diversos puntos que forman parte de ella

El tratamiento más efectivo en materia de acoso laboral, en distintos sistemas jurídicos, se encamina por lo preventivo y no por lo represivo. De tal modo que, si bien en un inicio se dan a conocer las normas jurídicas que abordan el derecho a no ser víctimas de mobbing laboral, después la investigación se introduce en la prevención como forma idónea para mejorar la situación de acoso laboral en Ecuador.

Desde el punto de vista estructural, el trabajo final de investigación denominado informe de investigación o tesis incluye páginas preliminares, un resumen, una introducción y tres capítulos.

En el capítulo I, referido al marco teórico de la investigación, se plasman los antecedentes de la investigación, las bases teóricas que comprenden los fundamentos doctrinales, los antecedentes históricos y el desarrollo de sus postulados. También aparecen los principios que sustentan el tema, las formas, manifestaciones y consecuencias del mobbing laboral.

El capítulo II, por su parte, comprende la metodología aplicada en la investigación, donde se presenta el tipo de la investigación, la forma en que surgió la idea, la presentación del proyecto o plan. Además, se hace referencia a los métodos, las técnicas e instrumentos de información, los aportes, así como el procedimiento utilizado en sentido general y el cumplimiento de las reglas de redacción del informe de investigación.

El tercer y último capítulo contiene el análisis de los resultados que sirvieron de fundamento a la propuesta que se hace para la solución del problema. Se explican y se resumen en él las partes de la estrategia de prevención para el tratamiento adecuado del acoso laboral en las empresas, así como los mecanismos de control que deben adoptarse para garantizar la eficacia de la actividad de prevención de riesgos en materia de mobbing laboral.

Finalmente, al concluir los tres capítulos, como parte de la redacción del informe de investigación se elaboraron las conclusiones y recomendaciones en correspondencia con los objetivos planteados y se acotaron las fuentes bibliográficas para que las mismas puedan ser consultadas oportunamente por quien asuma la lectura del presente estudio.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

El marco conceptual-teórico de una investigación constituye el conjunto de conocimientos existente sobre el objeto de estudio, de los cuales el investigador parte, generalizándolos, resumiéndolos y manipulándolos de acuerdo con el problema científico que enfrenta. Es la ciencia, ya decantada, de la cual se seleccionan los conceptos y teorías necesarios para fundamentar el tema y el problema de investigación. (Villarreal Armengol, 2015)

El contexto teórico no puede faltar en una investigación sea cual sea el tipo de estudio que se desarrolle, porque el mismo es el que ofrece las bases conceptuales que se requieren para su fundamentación. Los conceptos básicos constituyen una parte preliminar de cualquier investigación y luego se desarrollan las teorías que se han expuesto en torno al asunto objeto de estudio, se sistematizan definiciones y se toman posiciones desde el punto de vista teórico.

En este espacio, se analizan las investigaciones previas a la que se está haciendo referencia y se aportan las bases teóricas que se sustentan en ellas. Los antecedentes de la investigación sirven para ubicarse bien en el tema, estar al corriente lo que se ha investigado hasta el momento a nivel nacional e internacional y se conocen las principales doctrinas en torno al tema investigado.

Al revisar otras investigaciones se verifican los objetivos que han sido planteados, el tipo de metodología que se ha utilizado, las conclusiones que se han obtenido de las indagaciones, así como las recomendaciones y el alcance que tuvieron estas investigaciones, entre otros aspectos que pueden ser útiles para el estudio que se viene desarrollando en estos momentos.

1.1 Antecedentes de la investigación

Según lo que establece el Manual de Procedimientos de Titulación de la Universidad Metropolitana, la tesis podrá tener como “antecedentes las problemáticas de la ciencia, la tecnología, la innovación y la sociedad, que hayan sido trabajadas y vividas como experiencia del estudiante durante las prácticas pre-profesionales de la carrera, proyectos de vinculación, escenario laboral, comunidad, entre otros.” (Universidad Metropolitana, 2016).

Con el título “El mobbing o acoso laboral, pautas para su tratamiento en el Ecuador”, el autor Eduardo Patricio Hermosa Torres, desarrolló un estudio que se convirtió en su tesis de Maestría en Derecho de la Empresa, en el año 2017 en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador (Hermosa Torres, 2017). Mediante dicho estudio el autor afirma que Ecuador, como otros países, no cuenta con una legislación que regule y sancione los actos de acoso laboral.

En el estudio que realiza (Hermosa Torres, 2017) examina las bases de la Constitución de la República (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008) y toma en consideración la opinión de la Organización Internacional del Trabajo, así como los argumentos establecidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. En su obra el autor (Hermosa Torres, 2017) describe los tipos de mobbing existentes, así como los sujetos vinculados a este fenómeno, analiza la prueba, propone un procedimiento y las sanciones que deben imponerse en tales casos.

Entre sus conclusiones aduce que el acoso laboral es de uso frecuente y se relaciona con la discriminación por distintos motivos. Al respecto expresa:

La Organización Internacional del Trabajo en el informe elaborado en 1996, da cuenta de la gravedad del problema que constituye el acoso u hostigamiento en el lugar de trabajo, por lo que insta a todos los países a tomar cartas en el asunto y acoger la normativa propuesta por ese organismo. Debido a la gravedad de este tipo de prácticas, que en los casos más extremos puede causar la muerte de los acosados, se lo ha denominado también con el nombre de psicoterror. (Hermosa Torres, 2017)

Dentro de las recomendaciones, el autor sugiere:

Establecer en los Reglamentos Internos de Trabajo, una gradación del acoso en función del daño perpetrado, con la finalidad de ligar estos grados de acoso a los diferentes grados de sanción.” Propone iniciar “con una simple amonestación escrita en los casos menos complejos, hasta llegar a la separación de los trabajadores previo visto bueno en los casos en los que se produzcan daños más graves. (Hermosa Torres, 2017)

Se recomienda incluir la figura del mobbing como una causal para solicitar la terminación del contrato de trabajo y facultar al acosado para acudir al servicio médico legal de la Policía Nacional. De esta manera este profesional puede practicar los exámenes psicológicos de rigor, a fin de obtener un certificado que avale lo dicho,

entre otros aspectos procesales que facilitan la tramitación correcta de los casos concretos.

Otro antecedente de la investigación que se presenta fue el estudio efectuado por Mayra Liliana Carrasco Camacho, con el tema “El acoso laboral (mobbing) como riesgo psicosocial y su relación en el desempeño laboral, aplicado al personal de una institución pública, en la ciudad de Quito. Quito”, desarrollado en el año 2020 como parte de la Tesis de Maestría en Desarrollo del Talento Humano, de la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. (Carrasco Camacho, 2020)

El estudio constituye una contribución para “observar el comportamiento de actores en una relación laboral entre colaboradores y directivos, sirviendo como fuente de información referente para toma de decisiones.” (Carrasco Camacho, 2020) La autora realiza un estudio de campo, donde conforma la hipótesis de que el mobbing laboral afecta el desempeño laboral en una institución pública en la ciudad de Quito.

Dentro de sus conclusiones, las más relevantes consisten en lo siguiente:

La relación entre el acoso laboral (mobbing) como factor de riesgo psicosocial, afecta al desempeño laboral del personal, es decir a mayor riesgo, menor puntaje en la evaluación, y siendo el resultado obtenido en la correlación lineal de -0.70 , existe una correlación perfecta negativa. Identificando que el 80% del personal que presenta factores de riesgo psicosocial obtuvieron el menor puntaje del total de las evaluaciones de desempeño realizado al personal. El 20% restante corresponde a una persona que pertenece al nivel jerárquico superior.

Ante la ausencia de un plan o protocolo que permita prevenir y/o tomar las medidas correctivas por la presencia de acoso laboral, resulta imperante el planteamiento de acciones estratégicas, que coadyuven a erradicar los factores de riesgo identificados en la institución y a prevenir una mayor incidencia. (Carrasco Camacho, 2020).

También se consideró pertinente, en la investigación promover una política preventiva que establezca medidas organizativas y de gestión “anti-acoso laboral, la misma que debe ser difundida a todos los colaboradores” (Carrasco Camacho, 2020), así como dar cumplimiento al Acuerdo Ministerial 82, expedido el 6 de junio de 2017, que dispuso identificar los riesgos psicosociales, lo que puede contribuir a la prevención o mitigación del acoso laboral.

Se sugiere, como parte de sus recomendaciones realizadas por la tesista (Carrasco Camacho, 2020), desarrollar campañas informativas para que las personas puedan identificar las expresiones de mobbing y aplicar las medidas correctivas y preventivas cuando exista la presencia del acoso laboral. De esta se puede disminuir la presencia de este fenómeno en las entidades, que afecta sensiblemente a los trabajadores y a la propia entidad laboral.

En el año 2011, la autora María Daniela Ayala Álvarez, desarrolló una investigación con el tema “El acoso laboral como forma de perpetuación de la discriminación por género: problemas legales y estrategias para la protección” para obtener el título en la Maestría en Ciencias Sociales con mención en Género y Desarrollo, en FLACSO - Sede Ecuador (Ayala Álvarez, 2011). Esta tesis trata directamente el tema del acoso sexual en el ámbito laboral que, de hecho, es una forma de mobbing y de violencia de género.

El objetivo trazado en la investigación estuvo centrado en elaborar una propuesta para enfrentar de mejor manera el acoso sexual en el área de trabajo y “lograr la desnaturalización de la violencia de género, de la mano de la protección efectiva de los derechos de las mujeres que ejercen actividades en el ámbito remunerado.” (Ayala Álvarez, 2011)

En este estudio, muy bien tratado por su autora quien se extendió desde el punto de vista objetivo hasta la realidad ecuatoriana, se cuenta con numerosas encuestas. En las mismas se revelan varios fenómenos muy nocivos para la sociedad ecuatoriana, entre ellos, la discriminación contra la mujer, la violencia psicológica y sexual contra aquellas y el mobbing laboral, puestos en evidencia en actos de insinuaciones, críticas por la forma de vestir, tocamientos libidinosos en el área de trabajo, presión psicológica a la mujer para que mantenga relación sexual con compañeros de trabajo o jefes, chantaje y humillaciones, entre otros.

Desde una posición crítica y argumentada (Ayala Álvarez, 2011) expone algunas ideas básicas que se extraen de sus conclusiones y que se relacionan directamente con el objeto de estudio de la presente investigación. Aun cuando reconoce no tener totalmente claras todas las manifestaciones de acoso sexual que pueden producirse, ni conocer todos los efectos que se derivan del acoso sexual laboral, la autora afirma lo siguiente:

Sin tener claro todas las manifestaciones del acoso sexual, mucho menos los efectos que tienen en la vida de quienes lo han vivido, afirmé que en nuestro país las víctimas de acoso sexual tienen dos opciones: tolerar, negociar y acostumbrarse a la violencia en el ámbito laboral o renunciar al cargo.

“El acoso sexual se encuentra en un espacio público por naturaleza, los hechos se dan entre personas eminentemente públicas”. (Ayala Álvarez, 2011) Asimismo, agrega: “El acoso sexual en los lugares de trabajo es un problema ampliamente extendido cuyas manifestaciones y efectos causan un detrimento grave y profundo en las vidas de las personas que lo han vivido.” (Ayala Álvarez, 2011)

El acoso sexual constituye una forma de discriminación sistemática que principalmente evita que las mujeres puedan crecer profesionalmente, debiendo buscar mejor suerte en otros espacios laborales; o al menos lograr que el imaginario social, que concibe al trabajo remunerado como un espacio masculino, permanezca estático y que el trabajo femenino continúe viéndose como una contribución excepcional, por fuera de los roles de género establecidos en la división sexual del trabajo. (Ayala Álvarez, 2011)

Se han realizado varios estudios en Ecuador y en otros países sobre el mobbing laboral pero, de momento, serán citados a través del desarrollo doctrinal del tema. Las conclusiones y recomendaciones presentadas por (Ayala Álvarez, 2011) permiten dar paso al análisis y exposición de la situación problemática o problemática que provoca este estudio.

1.2 La problemática actual del mobbing laboral

Esta investigación abarca los referentes específicos con respecto a la problemática de mobbing laboral o acoso laboral. Para ello se utilizaron varias experiencias de personas que han tenido la mala suerte de pasar por ello, teniendo como resultado en varios de los casos que renunciar voluntariamente, lo cual contribuye al índice de desempleo existentes en el Ecuador.

La figura del mobbing o acoso laboral es un hecho que perjudica el desempeño de actividades en el ambiente laboral, este tiene la presencia de dos partes relevantes, la víctima y el victimario, el mecanismo o vía que se usa para este tipo de violencia es la psicológica, ya que se generan actos de irrespeto mediante el uso de ofensas, tratos negativos, denigración, entre otros, dando como resultado graves

repercusiones en la mentalidad y autoestima de la víctima que, en muchos casos, tienden a ser irreversible.

También es válido hacer notar que el uso del mobbing o acoso laboral tiene, en ciertos casos, la finalidad de deslindar del puesto de trabajo a una persona mediante el hostigamiento, es decir, que los empleadores generan circunstancias en las que, la víctima sufre de abusos o explotación laboral para que desista de seguir en el lugar de trabajo y presente su renuncia “voluntaria”, liberando así al empleador de responsabilidades legales al momento de dar paso a la liquidación por los servicios prestados.

Pese a que, a la luz del siglo XXI, el Estado ecuatoriano reconoce los derechos a nivel general y que existen normativas que garantizan el ejercicio de los derechos humanos y su goce de manera indistinta y diversa, se ha dado paso a la vulneración de los mismos en contextos como pandemias, guerras, catástrofes, implementación de políticas neoliberales, etc.

Desde el inicio de la pandemia por “COVID 19” los casos de abandono de los puestos de trabajo, como resultado de distintas estrategias utilizadas por los empleadores fueron muchos, algunos entre los que se maneja el tema del acoso laboral o mobbing para hacer que el trabajador se retire, sin indemnización.

Las experiencias de mobbing en Ecuador, a partir de la pandemia, fueron divulgadas en la prensa y otros medios, por lo que puede afirmarse que es de conocimiento público.

La investigación aborda lo relativo a la regulación nacional e internacional que ampara el cumplimiento del uso y goce de los derechos humanos los cuales son vulnerados dentro del ambiente laboral cuando se produce el mobbing. Adicional a ello se analiza el paradigma existente que abarca la discriminación por género, dado que el género femenino es el más propenso a ser atacado. Sin embargo, este tipo de acoso se da también contra hombres, en razón de la etnia a la que pertenecen las personas, creencias ideológicas, características físicas, habilidades laborales, entre otras razones.

Por lo mencionado, es importante conocer los derechos que amparan al pueblo ecuatoriano y de manera más específica a los trabajadores, que por circunstancias

diversas carecen del acceso al conocimiento jurídico. Es decir, estas personas desconocen sus derechos y los mecanismos legales e institucionales para exigir el cumplimiento de sus derechos. Teniendo en cuenta lo anterior en este trabajo se tratan de sintetizar los mecanismos de protección y sanción vigentes en la normativa en materia laboral y se busca una manera más adecuada para dar tratamiento al acoso laboral y para evitarlo.

1.3 Definición del el mobbing laboral

Aunque entre las personas la vida debe discurrir de forma armoniosa y pacífica, en la práctica eso no sucede así, mucho menos en los ambientes laborales donde la preservación de un puesto de trabajo representa el único modo de solventar las necesidades propias y de la familia. La competencia y la deslealtad a veces se apoderan de los compañeros de trabajo.

La dificultad de conseguir o mantener una plaza laboral en la actualidad, ha dado paso al reconocimiento de un tipo de violencia que se da en los lugares de trabajo de distintas áreas, sean estas de tipo profesional (personas con títulos de tercer o cuarto nivel) o personas con oficios (carpinteros, albañiles, eléctricos, etc.). Esta es un tipo de violencia psicológica que puede llevar a algunos hasta el suicidio.

Los tipos de violencia generados por el acoso o mobbing laboral se han manifestado como una manera de atentar a la dignidad de una persona, sea por diferencias profesionales, ideológicas o en ciertos casos físicos. En consecuencia, tiene su cauce hacia el desprendimiento “voluntario” de una persona de su lugar de trabajo. El final, casi siempre, es que la víctima abandona su centro de trabajo.

A través de la historia, se han realizado estudios médicos y psicológicos para entender el comportamiento humano y mediante ello establecer reglas de comportamiento social, tratando así de mantener un equilibrio armónico de paz en una colectividad llamada sociedad. Lamentablemente, esto no sucede siempre del modo más atinado y racional, pues persisten en el hombre como ser humano rasgos egoístas.

Los estudios médicos y psicológicos permiten realizar acercamientos a la concepción de mobbing o acoso laboral, para lo cual, Leymann H, 1966, quien ha sido uno de los autores que más ha escrito sobre el tema, señala:

El mobbing es el encadenamiento sobre un período de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas, por una o varias personas, hacia una tercera: el objetivo. El mobbing es un proceso de destrucción; se compone de una serie de actuaciones hostiles, que, tomadas de forma aislada, podrían parecer anodinas, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos. (Leymann, 1966, pág. 27)

Dicho de otra manera, el mobbing o acoso laboral tiene la característica de tener la intención de causar daño a una tercera persona dentro del ambiente laboral. Esta hostilidad se manifiesta con agresiones en su mayoría psicológicas, siendo estas discriminación social o actos ofensivos, que terminan afectando en unos casos, y en otros, deteriorando fuertemente a las víctimas.

En este sentido, (Piñuel y Zabala, 2001, pág. 55) manifiesta que,

En el ámbito laboral, definimos el mobbing como el continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos, o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador. (Piñuel y Zabala, 2001, pág. 55)

Como puede notarse, los dos autores (Piñuel y Zabala, 2001, pág. 55) y (Leymann, *Mobbing-la persecution au travail*, 1966, pág. 27) coinciden sobre los mecanismos con que opera el mobbing o acoso laboral y sus consecuencias, los cuales terminan centrados en el maltrato psicológico como el principal medio para causar daño a un compañero o compañera de trabajo.

Este mecanismo es utilizado para poder conseguir que la víctima decline su posición laboral. Los victimarios suelen ser los mismos compañeros de trabajo que consideran una amenaza a quien victimizan, o a su vez, jefes o superiores que mediante el uso de la presión o aplicación del mobbing o acoso, desean deslindarse de las responsabilidades legales que conlleva un despido.

1.4 Surgimiento del término mobbing

El término de mobbing aparece con algunos trabajos de investigación que desarrollaron la teoría acerca de los grupos de animales de la misma especie que pueden llegar a aliarse para agredir a otro miembro nuevo y desconocido. Se describe

el mobbing como un comportamiento animal instintivo, innato a la especie. (De Rivera, 2015)

Este comportamiento fue estudiado en varios grupos de aves, peces y ratones, lo que dio a conocer que las especies más débiles se coligaban entre sí para atacar a otro miembro más fuerte. Adicional a ello se pudo constatar que las especies que nacen y conviven adquieren un olor característico, este aroma no es adquirido por un miembro nuevo, llevándolo al rechazo del grupo. Es decir, en principio, es como una especie de rechazo a lo nuevo o desconocido.

Basándose en estos comportamientos Lorenz, en 1966, dio a conocer el término “to mob” que es un verbo en inglés cuyo significado es: acosar, atropellar o atacar en masa a alguien, este proviene del término latín “*mobile vulgus*”, que se traduce como multitud o turba. (De Rivera, 2015) Se observa que en el mobbing laboral podrá estar presente lo que se conoce como ataques en grupo, lo cual es más grave y nocivo que un ataque individual.

Para (Caragnano, 2013) el término mobbing literalmente significa “rodear, apiñarse alrededor de alguien, y es indicativo de un comportamiento característico del mundo animal, propio de las aves, que rodean, más en concreto cercan a sus semejantes y los agreden, con el fin de alejarlos de la bandada.”

Heinz Leymann, al conocer el comportamiento de las especies estudiadas por Konrad Lorenz, adecua el término de mobbing en los años ochenta después de observar un tipo de conducta similar al bullying con la diferencia que el ambiente se enmarcaba en el área laboral. (Caragnano, 2013)

Cabe señalar que el bullying también se diferencia del mobbing por la forma en que se usa la violencia. La violencia física es propia del bullying, pues está presente como mecanismo principal de agresión a otra persona, mientras en el mobbing no tiene necesariamente que haber presencia de la violencia física, esta está más enfocada en el uso de agresiones psicológicas y emocionales.

Adicional a ello la palabra bullying fue adoptada como el término que define a las agresiones sociales entre niños y adolescentes dentro de un ambiente escolar. Por su parte el término mobbing ha sido adoptado para abarcar las agresiones y acoso causado dentro del ambiente laboral. Es por ello que se puede afirmar que mobbing

y bullying son dos conceptos que se relacionan con actitudes de rechazo o agresión contra las personas, aunque los contextos en que se desarrollan son distintos.

1.5 Causas y objetivo de la aplicación del mobbing laboral

Heinz Leymann 1996 (Leymann, 1996, pág. 163) en un Congreso sobre Higiene y Salud en el Trabajo, realizado en Hamburgo, expresó su definición con respecto al objetivo que tendría una persona al realizar el acto del mobbing, y sobre lo que es el mobbing en sí:

La situación en la que una persona ejerce violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre una persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo. (Leymann, 1996, pág. 163)

Según lo expuesto por Leymann se puede entender que el objetivo principal del mobbing es intimidar a la persona que será la víctima de agresiones, tales como: amenazas directas o indirectas, bromas que causan molestia, comentarios hirientes, entre otros. (Leymann, El Contenido y Desarrollo del Mobbing en el Trabajo, 1996, pág. 163)

(Leymann, Mobbing-la persecution au travail, 1966) manifiesta que, en muchos de los casos las personas víctimas del mobbing no se dan cuenta que están siendo atacadas, ya que, en ocasiones, estos ataques se ejecutan como bromas leves o se considera que el rechazo será temporal, por lo cual los efectos del mobbing no se visualizan de manera directa. Sin embargo, con el tiempo las complicaciones se vuelven más difíciles de ignorar, dando paso a la enemistad entre compañeros y compañeras o en el peor de los casos conflictos verbales y físicos.

Como se ha analizado el objetivo final del mobbing laboral es el de presionar a la persona víctima hasta que abandone su lugar de trabajo. Ahora bien, otra definición del mobbing, la ofrece el autor (Piñuel y Zabala, 2001, pág. 55) desde la perspectiva completamente organizacional y la relaciona con los motivos principales por los cuáles una persona puede verse movida a realizar actos en contra del bienestar de sus compañeros de trabajo. Dicha definición expresa:

El mobbing tiene como objetivo 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 ocasión que le brinda la situación organizativa particular (reorganización, reducción de costes, burocratización, cambios vertiginosos, etc.) para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas (Piñuel y Zabala, 2001, pág. 55).

Como se ha analizado, los autores Leymann y Piñuel, concuerdan en que el objetivo del mobbing laboral es causar temor en la víctima, para que esta al no resistir todo el horror que vive en su ambiente de trabajo desista del mismo, dando paso así a la “renuncia voluntaria”. (Piñuel y Zabala, 2001, pág. 55)

Las víctimas del mobbing laboral, al no resistir todos los abusos y acosos recibidos por compañeros de trabajo, jefes o superiores, tienden a sufrir daños psicológicos y morales, en ciertas ocasiones irreparables. Como consecuencia se produce el efecto deseado, y es que la persona acosada no pueda volver a trabajar en ese lugar producto de los traumas causados.

Según (Fornés Vives, 2002), el mobbing o acoso laboral es un fenómeno que necesita una rápida identificación, de lo contrario puede acarrear consecuencias que afectan tanto de forma temporal como permanente a una persona. Esta autora comenta que el cuadro clínico que caracteriza a una persona, que ha sufrido de mobbing al menos una vez en la vida, tiene dos formas de manifestación: ansiedad y depresión.

En el caso de la ansiedad (González de Rivera y Revuelta J. L., 2000) menciona que este cuadro incluye el factor de estrés post traumático, creando una sensación de persecución constante que, posteriormente, puede desembocar en insomnio, conductas evasivas, hiperactividad, irritabilidad y la incapacidad de la víctima para actuar ante situaciones sociales de baja y alta concurrencia.

(Piñuel y Zabala, 2001) estudia este caso específico de la ansiedad y lo define o identifica como un “síndrome de estrés por coacción continuada”. La ansiedad crea un estado depresor en las víctimas, que puede provocar un resultado fatal para quien la padece, de lo cual se infiere que el cuidado del ambiente laboral ante esta enfermedad es indispensable.

En lo referente a la depresión (Fornés Vives, 2002) se refiere a que existe una reacción muy parecida al síndrome de burnout; sin embargo, la diferencia es que, a pesar de existir la falta de realización personal y el agotamiento emocional, también existe una sensación de soledad y vacío debido al aislamiento previo durante el proceso de hostigamiento.

Tanto este último diagnóstico como el de ansiedad, si no son tratados a tiempo, puede llevar a la víctima a un grado de pánico importante o incluso a mostrar tendencias suicidas (Fornés Vives, 2002).

1.6 Implicados en el mobbing laboral

Como en toda relación social, donde coexisten dos o más personas, se requiere de partícipes para la evolución de un acto. Es por ello que se ha investigado el comportamiento social de las personas, actitudes, estados emocionales, rendimiento en el trabajo, entre otras cosas pues, en definitiva, las personas son las protagonistas del mobbing. Para poder sintetizar los actores principales, dentro de un caso de mobbing laboral, también se han estudiado las consideraciones y teorías de algunos autores.

Por ejemplo, el autor (Piñuel y Zabala, 2001) menciona que en un caso de mobbing o acoso laboral los actores son los siguientes:

- El acosador
- La víctima
- La empresa
- Testigos

El acosador o los acosadores son personas de fácil identificación, pues son aquellos que detonan las acciones en contra de otro individuo. Esto se hace con el objetivo de generar dudas, rumores y burlas. Comúnmente estas personas son motivadas a realizar estos actos por sentimientos tales como: celos, envidia, enojo, impotencia o miedo, sin embargo, existe también un factor psicológico vinculado a estas personas. (Hirigoyen, 2001)

Además, (Hirigoyen, 2001) propone que la conducta de violencia sistemática contra una víctima, que se encuentra en clara posición de desventaja, debe ser calificada como patológica o psicopática. Para decir esto se basa en que, al ser una

persona que se deja llevar por los impulsos de manera instantánea, sin razonar o medir consecuencias, se puede convertir en una bomba de tiempo, que puede causar daños a quien sea su objetivo o víctima. (Hirigoyen, 2001)

La víctima es una persona, que no es que tenga determinadas características que puedan convertirla en víctima de cualquier tipo de agresión, pero en el caso del mobbing o acoso laboral se ha llegado a un consenso general. Para ello se han tenido en cuenta estudios e investigaciones médicas y psicológicas, que plantean que una de las principales cualidades de las personas afectadas por este fenómeno es que sobresalen de forma positiva en la empresa, mostrando ser proactivas, brillantes y carismáticas. (Trujillo Flores, Valderrabano Almegua, & Hernández Mendoza, 2007)

Otro de los implicados en el mobbing laboral es la empresa, que es el lugar de trabajo y donde se causa el mobbing laboral. Este es el sitio o escenario donde los personajes anteriormente mencionados se hacen parte del mobbing o acoso laboral. La empresa o centro de trabajo es considerada como un miembro partícipe, ya que sin el área de trabajo no habría problemas pues es allí donde se produce el fenómeno del acoso.

Se ha insistido mucho en que la empresa debe instaurar políticas y normas de comportamiento contra el mobbing e imponer las respectivas sanciones administrativas a los causantes. Se hace necesario promover y garantizar un ambiente de trabajo de paz y armonía, lo cual propicia el desarrollo de la empresa, sin embargo, en muchos lugares no se visualiza este acondicionamiento, por lo que el mobbing tiene paso libre de ser aplicado, sin que los administrativos tengan idea de lo que sucede en su estructura laboral. (Trujillo Flores, Valderrabano Almegua, & Hernández Mendoza, 2007)

Los testigos del mobbing son aquellas personas que visualizan los ataques que se dan del acosador hacia la víctima, pero, por afinidad con el acosador o ante el temor de recibir los mismos ataques, prefieren omitir o ignorar lo que sucede a su alrededor. No son pocos los ejemplos que pudieran traerse a este texto como testimonios de personas que han visto el acoso laboral ante sus ojos y han sido testigos de cómo esto se desenvuelve, pero han guardado silencio.

Acosador, víctima, empresa y testigos serían, de manera específica, los actores o partícipes en un caso de mobbing o acoso laboral. Sin embargo, hay que

resaltar que la víctima no solo es el objetivo del acosador, también lo es de los demás compañeros, ya que como lo mencionan (Piñuel y Zabala, 2001) una potencial víctima de acoso laboral es quien se muestra ética, honrada y justa; tiene iniciativa, es independiente e inteligente. También pueden ser potenciales víctimas quienes se muestran como líderes dentro de su ámbito laboral y son cooperativos, empáticos y comprensivos.

Por su parte, (Hirigoyen, 2001) considera que las víctimas de mobbing o acoso laboral son las personas con natural tendencia a sentir culpa, que son transparentes y vitales, pero a su vez se muestran tímidas y vulnerables. Estas cualidades generan sentimientos negativos, muchas veces, en las personas frustradas.

1.7 Tipos de mobbing

Para poder definir los tipos de mobbing o acoso laboral existentes o reconocidos, se deben separar dos aspectos fundamentales, siendo estos, la jerarquía y los principios morales. Los autores (González de Rivera y Revuelta & Rodríguez Abuín , 2006) plantean la existencia de tres tipos de mobbing o acoso laboral que se pueden enmarcar como un tema jerárquico dentro de las empresas tanto privadas como públicas.

Los tipos de mobbing que se producen en las empresas son los siguientes:

El ascendente: este tipo de mobbing es el que ejercen uno o varios subordinados sobre aquella persona que ostenta un rango jerárquico superior en la organización. Normalmente suele producirse cuando alguien que procede del exterior de la empresa se incorpora a ella con un rango laboral superior. En este caso sus métodos no son aceptados por los trabajadores que se encuentran bajo su dirección y esto suele suceder porque un trabajador quería obtener ese puesto y no lo consiguió. (González de Rivera y Revuelta & Rodríguez Abuín , 2006)

El mobbing laboral horizontal: se produce porque, generalmente, un grupo de trabajadores se constituye como un individuo y actúa como un bloque con el fin de conseguir un único objetivo. En este supuesto, un trabajador/a se ve acosado/a por un compañero con el mismo nivel jerárquico, es una especie de acoso colateral, es decir, provocado por los compañeros de trabajo de igual jerarquía. (González de Rivera y Revuelta & Rodríguez Abuín , 2006)

El acoso laboral o mobbing descendente: suele ser la situación que más se da. La persona que ejerce el poder lo hace a través de desprecios, falsas acusaciones e incluso insultos, que pretenden minar el ámbito psicológico del trabajador acosado para destacarlas frente a sus subordinados, mantener su posición en la jerarquía laboral o simplemente se trata de una estrategia cuyo objetivo es deshacerse de una persona, forzando el abandono “voluntario” de una persona determinada, sin proceder a su despido legal. (González de Rivera y Revuelta & Rodríguez Abuín , 2006)

Adicional a ello puede reconocerse la existencia del mobbing o acoso laboral enmarcado en el factor moral. En ese sentido, el autor (Moreno Cáliz, 2008) manifiesta que las especies de acoso o mobbing laboral cuando se trata de lo moral, serían tres:

El acoso moral o mobbing propiamente dicho, en el que se manifiesta el hostigamiento, la intimidación verbal, la violencia psicológica generada dentro del ambiente laboral y en el peor de los escenarios se presentan agresiones físicas. (Moreno Cáliz, 2008)

El acoso sexual o por razón de sexo, en el que se contextualiza la desvalorización generada a la víctima por su género. Es decir, que se desvaloriza a la persona por el hecho de ser hombre o ser mujer y a la vez porque se tiende a subestimar la capacidad para realizar el trabajo designado, manteniendo así una mentalidad retrograda. (Moreno Cáliz, 2008). Esta es una manifestación que se da con mayor frecuencia en contra de las mujeres.

El acoso discriminatorio, que se presenta producto de la discriminación, sea en razón de raza, religión, creencias, origen étnico, capacidades especiales, edad, orientación sexual, entre otros aspectos que tienen por causa la discriminación. Este, tipo de acoso se presenta por aspectos físicos y superficiales o basado en las creencias a ultranza de las propias personas. (Moreno Cáliz, 2008)

Como se ha observado, los tipos de mobbing o acoso laboral que se han presentado a través de la historia tienen su propia línea de acción. Sin embargo, la finalidad es siempre la misma, pues se trata de hostigar a una persona hasta lograr que esta se desvincule del trabajo, o sea que de forma “voluntaria” renuncie al mismo.

1.8 Reconocimiento de mobbing en una empresa

La empresa es el ambiente de trabajo donde coexisten empleados y empleadores, por lo que la empresa tiene el deber de garantizar la armonía entre sus subordinados. Sin embargo, el centro de trabajo puede ser o no responsable de lo que ocurre allí con el mobbing, pero lo que sí es cierto es que le va a afectar, por tanto, la empresa tiene que buscar la forma de identificar, prever y prevenir los casos de mobbing laboral.

El autor (Piñuel y Zabala, 2001, pág. 70) explica que el comportamiento del mobbing laboral puede manifestarse a partir de cinco conductas, idea que concuerda con Leymann (Leymann, Mobbing-la persecution au travail, 1966). En tal sentido, estiman los citados autores que estas conductas son:

- a) Obstrucción y reducción de la comunicación de la víctima.
- b) Evitar el contacto social.
- c) Desacreditar o afectar a la reputación personal o laboral de la persona víctima de mobbing.
- d) Reducción de la ocupación y empleabilidad de la víctima
- e) Afecciones directas a la salud física o psíquica de la víctima.

(Piñuel y Zabala, 2001, pág. 70) estima que hay conductas de mobbing laboral que causan daños a una tercera persona mediante el uso de violencia. Es por ello que los autores (Pinzón de Bojana & Atencio, 2010), en un trabajo realizado para la Universidad de Zulia en Venezuela, manifestaron que existían etapas o fases donde se presentan los tipos de mobbing laboral, según la causa o circunstancia que relaciona a la víctima con el victimario; siendo estas fases las siguientes:

Fase de conflicto: los autores mencionados consideran que esta es la fase en la que nace el conflicto, ya sea de carácter personal o profesional, es decir, suele surgir en los lugares de trabajo cuando una persona se incorpora nueva como miembro de la empresa y se presentan los primeros obstáculos. A veces se espera, como algo casi normal, que se opongan algunas personas, pero se tiene confianza en que, al final, se solucione el problema de manera razonable y profesional. (Pinzón de Bojana & Atencio, 2010)

La fase de mobbing, acoso laboral o estigmatización es en la que se manifiesta el accionar del acosador, en la cual este hace uso de todas las estrategias que tenga, sea intimidación, agresión verbal u otras formas que le puedan servir para desacreditar o humillar a su víctima. (Pinzón de Bojana & Atencio, 2010)

(Piñuel y Zabala, 2001) expresa que no todos los casos son iguales, sin embargo, para poder reconocer el mobbing laboral da a conocer una lista de estrategias que se han identificado a partir de su repetición en múltiples casos o situaciones. Las manifestaciones del mobbing pueden ser:

- Gritar, chillar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.
- Asignarle objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- Quitarle áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar, hasta que se aburra y se vaya.
- Ignorarlo o excluirlo, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia (ninguneándolo) o su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste, tratarlo como si fuera invisible.
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- Extender por la empresa rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- Infravalorar o no valorar en absoluto el esfuerzo realizado, mediante la negativa a reconocer que un trabajo está bien hecho o la renuencia a evaluar periódicamente su trabajo.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc., caricaturizándolas o parodiándolas.
- Castigar duramente cualquier toma de decisión o iniciativa personal en el desempeño del trabajo como una grave falta al deber de obediencia debida a la jerarquía.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores.
- Animar a otros compañeros a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.

- Invadir la privacidad del acosado interviniendo su correo, su teléfono, revisando sus documentos, armarios, cajones, etc., sustrayendo maliciosamente elementos clave para su trabajo. (Piñuel y Zabala, 2001)

La etapa de reconocimiento del mobbing laboral es crucial ya que, si el acosador consigue su cometido, la víctima no podrá defenderse de ninguna forma ante las estrategias que sean usadas en su contra. Con el tiempo, llegará un momento en que la víctima no resista más y desista de su lugar de trabajo con el fin de recuperar su tranquilidad mental y emocional.

1.9 Fase de intervención

Existe una fase en que es necesaria la intervención para enfrentar el mobbing laboral en la empresa. La administración, inmediatamente que se da por enterada, debe conocer todo lo que está sucediendo en su entorno laboral y establecer políticas internas poder dar una solución al conflicto.

En esta fase pueden realizarse muchas acciones para evitar que los efectos que pretende el acosador lleguen a producirse. En el capítulo tercero se realizan acotaciones sobre un grupo de acciones que pueden realizarse en esta fase y por supuesto, también antes de que el acoso laboral se presente, pues se considera que la prevención es fundamental para evitar este tipo de situaciones en los centros de trabajo.

1.10 Fase de marginación o exclusión

Es la última fase, que suele concluir con el abandono de la víctima de su puesto de trabajo o la presentación de síntomas que deterioran su estado de salud, muy probablemente tras haber pasado por largas temporadas sufriendo las consecuencias de la actitud de su acosador. A esta altura, la víctima del mobbing ha pasado por humillaciones, desprecio, gritos y descrédito. En resumen, ha padecido de todas las manifestaciones del mobbing y decidió retirarse.

La víctima fue colocada en el sitio más incómodo posible, invisible del público, aislada de sus compañeros, la han puesto a realizar las tareas más inútiles y más rutinarias posibles para que el sentimiento de fracaso se vaya apoderando de ella. La mayoría de las veces, los acosados son personas con mucha preparación profesional,

lo que agrava la situación y les permite darse cuenta de su situación, con la que a veces, no es posible lidiar.

En los casos más extremos, el suicidio es la solución más radical. No quiere decir esto que el suicidio sea la más común de las consecuencias. Por suerte, muchas personas logran salir de ese acoso en los centros de trabajo, pero no cabe dudas que muchos suicidios quedan en suspenso en sus causas, es decir, no se conoce por qué se quitó la vida una persona y entre las posibles causas puede estar o subyacer haber sido víctima de mobbing laboral.

1.11 Normas internacionales de protección

Como es de conocimiento general, el Ecuador está suscrito a una amplia gama de acuerdos y protocolos internacionales que velan por la protección de los derechos humanos. Es así que, al garantizar el cumplimiento de los derechos innatos al ser humano, se vela también por el trabajo que es un derecho fundamental para poder vivir de una manera digna; es por ello que a continuación se relacionan los acuerdos y protocolos internacionales a los que el Estado ecuatoriano pertenece.

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)
- Organización Internacional del Trabajo

A nivel Interamericano:

- Convención Interamericana de Derechos Humanos o Pacto de San José
- Convención Americana de Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, o Protocolo de San Salvador (1988).

1.12 Declaración Universal de los Derechos Humanos

La Declaración Universal de los Derechos Humanos es un documento que fue adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas, mediante la Resolución 217 (A III) el diez de diciembre de 1948, en París. En este documento se plasmaron, de manera expresa, los derechos y libertades que tiene todo ser humano y a la vez se consagró que el ser humano puede aspirar, de manera inalienable en condición de igualdad, a tener la garantía de esos derechos. (Naciones Unidas, Asamblea General, 1948)

El Estado ecuatoriano es firmante de esta declaración, siendo así que tiene el deber de garantizar el cumplimiento de los derechos plasmados en el documento. Es por ello que se toman como referencia los artículos expresados en este cuerpo internacional, donde puede notarse la existencia de la protección del derecho al trabajo, tal como lo expresa el siguiente artículo.

Artículo 23.- 1. “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.” (Naciones Unidas, Asamblea General, 1948)

La Organización de Naciones Unidas expresa que el trabajo es uno de los derechos fundamentales para aspirar a una vida digna, es así que el Estado ecuatoriano tiene la responsabilidad de garantizar el cumplimiento de este derecho. Se expresa además que: “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.” (Naciones Unidas, Asamblea General, 1966).

Como se ha concebido, la Organización de Naciones Unidas, expresa que el derecho al trabajo es inherente al ser humano y este es el único modo de obtener los recaudos económicos para tener una vida digna tanto para la persona como contar con los medios suficientes que le permitan mantener a su familia.

1.13 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Este Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos fue adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 16 de diciembre de 1966, mediante Resolución 2200 A (XXI). Sin embargo, entró en vigencia el 23 de marzo del año 1976 y el Estado ecuatoriano ratificó su participación en el mismo el 6 de marzo de 1969. (Naciones Unidas, Asamblea General, 1966).

El Pacto (Naciones Unidas, Asamblea General, 1966) fue necesario como imposición vinculante de obligaciones a la Declaración Universal de los Derechos Humanos (Naciones Unidas, Asamblea General, 1948), debido a que ciertos Estados entraron en desacuerdo con relación a la importancia relativa de los derechos civiles y políticos en comparación a los económicos, sociales y culturales.

Se ha tomado como referente el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos para dar a conocer que la discriminación no debe, por ninguna razón, ser aceptada en el Ecuador. En el artículo 2 del Pacto (Naciones Unidas, Asamblea General, 1966) se afirma que los Estados se comprometen a garantizar los derechos, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, o condición social.

Los Estados deben trabajar para que no exista discriminación o vulneración a los derechos plasmados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (Naciones Unidas, Asamblea General, 1948), al igual que en cuanto a los derechos plasmados en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, por lo cual se señala que los Estados deben adoptar las medidas necesarias para hacer efectivos los derechos contenidos en el Pacto. (Naciones Unidas, Asamblea General, 1966)

1.14 Convención Interamericana sobre Derechos Humanos

La Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José, fue adoptada en la ciudad de San José de Costa Rica, de ahí su nombre corto conocido como el Pacto de San José. Esta convención se llevó a cabo del 7 al 22 de noviembre de 1969 y consta como antecedente un proyecto que fue presentado por Chile, de conjunto con Uruguay en el año de 1965.

Esta convención, en su preámbulo, expresa que “el propósito de la misma es el de consolidar un régimen de libertad personal y de justicia social, fundado en el respeto de los derechos esenciales del hombre” (Organización de Estados Americanos, 1969, pág. 01). En esta convención se reafirma la existencia y obligación de respetar y garantizar el ejercicio de los derechos humanos, sin tomar como relevancia la pertenencia a un determinado Estado, ya que el fundamento primordial es el de ser un ser humano.

Como consecuencia del amparo que ofrecen los instrumentos jurídicos internacionales es necesario resaltar la importancia que debe dársele a la actividad de prevención y sanción a todo caso de acoso laboral. Esto producto de que el mobbing laboral vulnera el derecho humano al trabajo, mediante un tipo de violencia, que está enmarcada, en mayor grado, en el abuso psicológico.

En el Pacto de San José se visualizan incisos que fundamentan, además de la vulneración del derecho al trabajo, otros derechos humanos. Uno de ellos es el previsto en el artículo quinto, que expresa el Derecho a la Integridad Personal, en el primer inciso expresa lo siguiente: “Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral” (Organización de Estados Americanos, 1969)

En el artículo once, inciso primero del mismo cuerpo legal, se expresa “que la honra y dignidad humana es un derecho” (Organización de Estados Americanos, 1969). Es decir, que ninguna persona puede ni debe degradar a otra en ninguna circunstancias y forma. Adicional a lo mencionado, en el artículo octavo, se regulan garantías judiciales, tales como:

Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías dentro de un plazo razonable por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial establecido con anterioridad por la ley, en sustanciaciones con cualquier acusación de carácter penal, civil, laboral o de cualquier otro carácter donde se determine derechos y obligaciones. (Organización de Estados Americanos, 1969)

A manera de conclusión, la Convención Interamericana de Derechos Humanos (Organización de Estados Americanos, 1969), da a conocer las pautas para garantizar el cumplimiento de la protección de los derechos humanos, donde el Estado es el actor principal que debe dar protección y asistencia judicial a quienes formen parte del grupo discriminado o víctimas de vulneraciones de sus derechos humanos.

1.15 Convención Americana de Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, o Protocolo de San Salvador (1988)

El Protocolo de San Salvador (Organización de Estados Americanos, Asamblea General, 1988) nace a partir la existencia de un vacío legal en la Convención Americana sobre Derechos Humanos. En esta última se expresa un solo artículo en relación a los derechos económicos, sociales y culturales, es por ello que este Protocolo de San Salvador se adoptó en el año de 1988. De esta manera se incorporó una lista de derechos enmarcados en los aspectos económicos, sociales y culturales, dando paso a la estructuración de derechos humanos específicos tales como: derechos a la sindicalización, la salud, la alimentación, la educación, al trabajo, entre otros.

En este protocolo se da el primer paso al reconocimiento directo del derecho al trabajo, ya que este genera un impacto social y económico en toda una población. Es por ello que en el artículo seis se expresa lo siguiente:

Artículo 6.1- Derecho al Trabajo: Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita, libremente escogida o aceptada (Organización de Estados Americanos, Asamblea General, 1988)

El progreso es uno de los objetivos que el Protocolo desea cubrir, es por ello que enmarca de manera específica el derecho al trabajo como uno de los medios para lograr el bienestar individual y colectivo, donde la libertad está presente ya que es decisión de cada persona el desempeñar una actividad remunerada acorde a su habilidades y capacidades.

Adicional a ello se recalca la obligación del Estado de realizar acciones que garanticen el respeto del derecho al trabajo, así como la necesidad de implementar medidas para protegerlo, como se expresa en el inciso segundo, del artículo antes mencionado:

Artículo 6.2- Derecho al Trabajo: Los Estados Partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico - profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados Partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo (Organización de Estados Americanos, Asamblea General, 1988).

En el segundo inciso del Protocolo del Salvador (Organización de Estados Americanos, Asamblea General, 1988) se tienen en cuenta a las personas con capacidades diferentes, que también tienen derecho a ejercitar sus capacidades y tener la oportunidad de ejercer el trabajo para mantenerse ellos y su familia. También se menciona a las mujeres y la necesidad de fortalecer el trabajo familiar, que estas mayoritariamente asumen, para que puedan ejercer su derecho al trabajo

Por su parte, el artículo séptimo del Protocolo (Organización de Estados Americanos, Asamblea General, 1988) se refiere a las condiciones del ambiente

laboral. En este punto se menciona que este debe ser justo, equitativo y satisfactorio, es decir, que debe gozar de las siguientes características:

- a. Una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familiares y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción.
- b. El derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva.
- c. El derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo, para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio.
- d. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquiera otra prestación prevista por la legislación nacional.
- e. La seguridad e higiene en el trabajo.
- f. La prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral. Cuando se trate de menores de 16 años, la jornada de trabajo deberá subordinarse a las disposiciones sobre educación obligatoria y en ningún caso podrá constituir un impedimento para la asistencia escolar o ser una limitación para beneficiarse de la instrucción recibida.
- g. La limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos;
- h. El descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales.

En este Protocolo del Salvador (Organización de Estados Americanos, Asamblea General, 1988) también se hace alusión a la existencia reconocida a nivel internacional de los sindicatos. A estos se les define como una asociación que tiene como objetivo fundamental y razón de ser defender a los trabajadores que estén

asociados o afiliados al mismo. Estos sindicatos también realizan actividades que llamen la atención y mediante su poder es posible para los trabajadores que están afiliados a ellos, dar a conocer la inconformidad con respecto a los derechos de los trabajadores.

Los sindicatos, para expresar su inconformidad, utilizan habitualmente la negociación colectiva y en casos más fuertes, la huelga o protesta. Estos medios se manifiestan de manera interna, es decir, dentro de una empresa o en casos mayores a nivel público, de esta manera se da a conocer el conflicto y a su vez se acude al gobierno de un Estado para que escuche sus inconformidades.

Mediante la negociación de los sindicatos se puede llegar a una solución que favorezca a los trabajadores en el marco de sus derechos como tal. El Protocolo de San Salvador (Organización de Estados Americanos, Asamblea General, 1988) abarca este medio como un derecho, es decir, el derecho a unirse para conseguir un bienestar colectivo.

En el artículo octavo del Protocolo de San Salvador, se observa el reconocimiento de lo antes mencionado, siendo así que se enlista en su primer inciso el conjunto de garantías que el Estado vinculado al Protocolo (Organización de Estados Americanos, Asamblea General, 1988) debería cumplir, siendo estos, los siguientes:

- a. El derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses. Como proyección de este derecho, los Estados Partes permitirán a los sindicatos formar federaciones y confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a la de su elección. Los Estados Partes también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente.
- b. El derecho a la huelga.
- c. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato.

Una de las medidas que plantea el Protocolo, adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos, en materia de derechos económicos, sociales y culturales. Protocolo de San Salvador es la existencia del Derecho a la Seguridad Social (Organización de Estados Americanos, Asamblea General, 1988). Esta es la

protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia.

1.16 Organización Internacional de Trabajo

La Organización Internacional de Trabajo fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente. El Convenio sobre poblaciones indígenas y tribales manifiesta que;

La Organización Internacional de Trabajo es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de temas laborales. Sus objetivos principales son: promover los derechos en el trabajo, fomentar las oportunidades de empleo decente, fortalecer la protección social y reforzar el diálogo sobre asuntos de la esfera laboral. (Organización Internacional del Trabajo, 1957)

A partir de todos instrumentos jurídicos internacionales Ecuador se ve obligado a establecer un conjunto de medidas que eviten el acoso laboral, la discriminación o cualquier forma de maltrato contra los trabajadores, cualquiera que sea el empleador. De manera que el mobbing laboral constituye uno de los males que se pone de manifiesto en los centros de trabajo y que el Estado y las administraciones deben impedir.

1.17 Constitución de la República del Ecuador

Como es de conocimiento previo, el Estado ecuatoriano es un país que goza de su propio territorio y soberanía, es por ello que tiene su forma de gobierno y una normativa nacional que regula el comportamiento de la población ecuatoriana. Los tratados y convenios internacionales para la legislación ecuatoriana son considerados como fuentes del derecho, es decir, que son actos o hechos a los que el ordenamiento jurídico ecuatoriano reconoce con capacidad para crear Derecho y que pueden servir para ordenar y sistematizar procedimientos y disposiciones que producen normas.

Por lo expuesto, la Constitución en su artículo 417 expresa lo siguiente:

Artículo 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. (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008)

La Constitución de la República del Ecuador (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008) comprende a los derechos humanos como base para emitir normas, siempre velando por el bienestar del ser humano y respetando los derechos universales que vienen atribuidos al mismo. Sin embargo, el Estado ecuatoriano ha declarado una jerarquía normativa con la finalidad de evitar el atropello de una sobre otra, tal lo expresa el siguiente artículo:

Artículo 425.- El orden jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente: La Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos. (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008)

A pesar de ofrecerse una jerarquía, existe la posibilidad de que se den irregularidades o choques entre norma. Es por ello que dentro del mismo artículo se ha tomado en consideración este hecho manifestando lo siguiente: “En caso de conflicto entre normas de distinta jerarquía, la Corte Constitucional, las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, lo resolverán mediante la aplicación de la norma jerárquica superior.” (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008)

La Constitución (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008), al ser un cuerpo legal de derechos y responsabilidades con sus respectivas garantías, expresa el derecho al trabajo como parte fundamental para el desarrollo personal y colectivo. Es por ello que, en el capítulo primero, sección octava menciona lo siguiente:

Artículo 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. (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008)

Adicional a ello, existe el precepto (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008) previsto en el artículo 33, que se vincula con el derecho a la seguridad social, siendo así que en el siguiente artículo se expresa lo siguiente:

Artículo 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas. (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008)

La Constitución de la República del Ecuador de 2008 (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008) tiene concordancia con los protocolos internacionales antes revisados, ya que consideran y amparan el derecho al trabajo y a la seguridad social, garantizando así el bienestar del trabajador. Adicional a ello, en el artículo 325, se expresa como deber del Estado que,

Artículo 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008).

Esto demuestra que el trabajo es un deber del Estado y un derecho de los ciudadanos, todo en el contexto del progreso económico social, individual y colectivo. En cuanto al mobbing laboral se entiende que la Constitución no permite la discriminación, ni ningún tipo de violencia psicológica, sin embargo, la realidad es otra

Por su parte, en el artículo 66, inciso 4 de la Constitución (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008) se expresa la existencia del “Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación”, pero este derecho es vulnerado cuando el mobbing laboral es aplicado.

El mobbing o acoso laboral es una conducta negativa, oscura, violenta y acosadora que produce miedo y pánico a las personas que son acosadas, esto puede afectar a su salud psicológica, física y social en el trabajo

La conducta de mobbing laboral se ha difundido ampliamente a todo el sector ocupacional, afectando a enfermeras, gerentes, administrativos, directores de recursos humanos, sindicatos, políticos, periodistas, entre otros. (Linares Rios & Meza Corredor, 2018)

1.18 Código del Trabajo

En Ecuador, el Ministerio del Trabajo es la entidad competente para dar solución a los conflictos laborales. En la materia rige el Código del Trabajo, mismo que se encuentra vigente, con su última modificación del 26 de septiembre del 2012 con Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005. Este Código tiene la finalidad de regular las relaciones entre empleadores y empleados. (Ecuador, Congreso Nacional, 2005)

La regulación que emite el mencionado Código de Trabajo (Ecuador, Congreso Nacional, 2005) se maneja con base al derecho a la igualdad, equidad y la no discriminación. Dentro de él se expresan preceptos que dan a entender que el marco normativo tiene como objetivo la eliminación de toda forma de discriminación; es por ello que en el artículo 79 se expresa lo siguiente:

Artículo 79.- Igualdad de remuneración. - A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración. (Ecuador, Congreso Nacional, 2005)

Como se puede apreciar en el artículo mencionado, no se tolera discriminación alguna y la remuneración será igual para todos, tomando como referencia únicamente el rendimiento laboral.

Por su parte, en el artículo 173 del Código del Trabajo, en el inciso primero, se expresa que las injurias provocadas por el empleador o personas cercanas son consideradas como vulneración a los derechos del trabajador. Esta, por tanto, constituye una razón de terminación del contrato laboral, que puede ser solicitado por el empleado que sea víctima de esta falta. Adicional a ello, el artículo 42, numeral 13 expresa “tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra.” (Ecuador, Congreso Nacional, 2005)

Como se aprecia no se contempla expresamente el mobbing laboral o acoso laboral en el Código del Trabajo. (Ecuador, Congreso Nacional, 2005) Sin embargo, existen normas supletorias que complementan la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral, es por ello que a pesar de que en el Código del Trabajo (Ecuador,

Congreso Nacional, 2005) no se conceptualiza de manera expresa al acoso laboral, como una medida de prevención se promulgó la reforma a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo. (Ecuador, Asamblea Nacional, 2017)

En concordancia con la Constitución de la República del Ecuador (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008) la reforma a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo (Ecuador, Asamblea Nacional, 2017) que se ha mencionado, expresa determinadas reformas al Código del Trabajo (Ecuador, Congreso Nacional, 2005) y a diferencia de la normativa laboral, en esta nueva ley se conceptualiza al acoso laboral:

Artículo 4. Incluir un artículo no numerado después del artículo 24:

Definición de acoso laboral: debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial. (Ecuador, Asamblea Nacional, 2017)

Como refiere el anterior artículo, se entiende que el acoso laboral está vinculado de manera directa con la vulneración del derecho al trabajo en un ambiente sano, adicional a ello se vulnera el derecho constitucional de la libertad y dignidad. También lo expresado tiene total concordancia con lo investigado a nivel doctrinal en el presente trabajo, ya que el hostigar a una persona con el fin de causar daños psicológicos para perjudicar la situación laboral, es una manifestación del mobbing laboral.

Como lo manifiesta el Ley Orgánica reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral (Ecuador, Asamblea Nacional, 2017) es deber del empleador el garantizar un ambiente sano, es por ello que en la ley reformativa mencionada se expresa lo siguiente en relación al cumplimiento de tal obligación:

Artículo 5: En el artículo 42, añádase un numeral 36, que expresa: Implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador. (Ecuador, Asamblea Nacional, 2017)

1.19 Procedimiento a seguir en caso de mobbing o acoso laboral

Una vez identificadas las circunstancias que den a conocer que efectivamente la persona es víctima de mobbing o acoso laboral en cualquiera de sus tipos, la víctima debe ampararse en la Constitución de la República, (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008) Convenios y Tratados Internacionales, el Código del Trabajo (Ecuador, Congreso Nacional, 2005) y como norma complementaria el Acuerdo Ministerial 82 “Normativa Erradicación de la discriminación en el ámbito laboral.” (Ecuador, Ministro del Trabajo, 2017) Esta última abarca el proceso a seguir tras realizar la respectiva denuncia ante la entidad competente, que es el Ministerio del Trabajo.

Como se ha analizado consecutivamente, el objetivo del mobbing o acoso laboral es perjudicar a una persona en el lugar de trabajo, donde la víctima como salida al problema toma la decisión de “renunciar”. Esta decisión no es la correcta, sino que la víctima, debe agotar el procedimiento que está previsto en la Normativa de Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral (Ecuador, Ministro del Trabajo, 2017) y que es el siguiente:

Denuncia el acto discriminatorio de manera escrita o verbal, detallando los hechos y anexando pruebas que sustenten la denuncia ante las inspectorías del trabajo.

Posterior a la denuncia se procede con el sorteo correspondiente dentro de dos días hábiles, es decir, que se designará a la o el inspector que se hará cargo de la causa.

Se realiza la notificación al denunciado para que ejerza su derecho a la defensa y que se pronuncie dentro de cinco días hábiles.

A petición de parte o por decisión del inspector se convoca a audiencia con o sin la respuesta del denunciado, esto en el término de cinco días.

Al demostrar el acoso denunciado el inspector a cargo en el término de cinco días emitirá un informe al Director Regional para que este resuelva la pertinencia de sancionar o no al empleador. (Ecuador, Ministro del Trabajo, 2017)

En el caso de que no se logre sustentar la denuncia, es decir, que no se pueda demostrar el acto de acoso laboral y tras investigaciones realizadas por el inspector mediante visitas al establecimiento del empleador, la causa será archivada por falta de evidencia, esto se encuentra tipificado en el artículo 7 del Acuerdo Ministerial 82 RO16 de 16 de junio de 2017; (Ecuador, Ministro del Trabajo, 2017) . En el mismo cuerpo legal se expresa que la sanción, al demostrar la existencia del acoso laboral, oscila entre una pena pecuniaria de 3 salarios básicos unificados hasta un máximo de 20.

Adicional a ello, como sanciones para la empresa que no cumpla con lo estipulado en el acuerdo, se prevé el régimen sancionador de la manera siguiente:

Artículo 10.- De las sanciones por incumplimiento del programa. - Las empresas e instituciones públicas y privadas que no cumplan con lo establecido en el artículo anterior, tendrán como sanción: montos pecuniarios, cierre de establecimientos o locales; y/o la suspensión de actividades de conformidad a lo establecido en los Artículos 435, 436 y 628 del Código del Trabajo, y conforme a las normas que en esa materia haya emitido o emita el Ministerio rector del Trabajo. (Ecuador, Ministro del Trabajo, 2017)

Con lo expuesto hasta el presente epígrafe se ha conformado la fundamentación teórica y jurídica en el ámbito de la descripción del mobbing o acoso laboral, desde el punto de vista normativo. Se han abordado tanto las regulaciones internacionales que protegen al trabajador como las normas jurídicas internas del Ecuador, que van desde la Constitución (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008) hasta las regulaciones ministeriales, pero esto no basta para conseguir la disminución del acoso o la total erradicación del mismo.

Del estudio realizado se verifica que hay que contar con estrategias, planes, programas de prevención, información y capacitación para poder, de verdad, garantizar que en las entidades laborales no exista acoso laboral o mobbing, pues estas conductas son las más frecuentes que se dan en el entorno de trabajo. El siguiente epígrafe se ocupa de definir los conceptos necesarios para la elaboración de la propuesta que se desarrolla en el capítulo tercero.

1.20 Términos básicos para la elaboración de una estrategia preventiva

La idea de realizar una propuesta preventiva para el tratamiento del acoso laboral emerge, fundamentalmente, de los resultados del estudio comparado, cuyos resultados constan en el tercer capítulo. A partir de que se verificó que, en algunos países en Europa, e incluso en el Ecuador, se vienen realizando algunos programas de prevención de riesgos en materia laboral, se estimó que antes de introducir la posible estrategia de prevención se deben evaluar algunos conceptos que, posteriormente, serán objeto de aplicación en la práctica.

En las sociedades modernas todas las personas están llamadas a desarrollar una cultura de riesgo, dada la complejidad de las relaciones que se establecen entre los individuos. El propio desarrollo y la potencialidad de los recursos provoca la expansión de los riesgos, incluso las telecomunicaciones, propician el incremento de nuevos riesgos, lo que no significa que se esté en contra del desarrollo tecnológico y de las comunicaciones.

Lo que ocurre es que, si bien hasta unas décadas atrás las personas no contaban con la oportunidad de desacreditar, humillar, chantajear, calumniar o injuriar a otra persona en las redes sociales, hoy es perfectamente posible y, de hecho, esto se produce con mucha frecuencia. Estas acciones son potencialmente realizables por un acosador para fortalecer su acoso laboral, situación que evidencia que los riesgos son cada vez mayores y más nocivos.

Lo novedoso no es la existencia del riesgo sino la magnitud y lo difícil que resulta mantenerlo bajo control, a pesar de sus grandes efectos colaterales, lo que sin mayor discusión exige profundos estudios, tras la búsqueda de información de la realidad para adoptar medidas que atenúen sus consecuencias.

Un riesgo constituye la incertidumbre de que ocurra un acontecimiento que pudiera afectar el logro de los objetivos y metas de la organización. El riesgo se puede medir en términos de consecuencias favorables o no y de probabilidad de ocurrencia.

En el formato publicado por el Ministro de Trabajo en el año 2021 en Ecuador, denominado: “Formato de Plan Integral de Prevención de Riesgos Laborales para Empleadores con 1 a 10 Trabajadores” (Ecuador, Ministerio de Trabajo, 2021) se ofrecen varias definiciones importantes, entre las que se encuentra la de riesgo. En tal sentido se define:

El riesgo trata de una combinación de la probabilidad de que ocurra un suceso peligroso y la gravedad de la lesión o perjuicio ocasionado por el mismo. Si bien los peligros son intrínsecos a una sustancia o proceso dados, los riesgos no lo son, y variarán en función del nivel de las medidas de reducción de riesgos aplicadas. (Ecuador, Ministro del Trabajo, 2017)

Como factor de riesgo se define el “elemento o contaminante sujeto a valoración, que actuando sobre el trabajador o los medios de producción hace posible la presencia del riesgo.” Es por ello que sobre estos elementos es que se debe incidir para prevenir los riesgos. Ecuador, Ministro del Trabajo, 2017

Aunque los seres humanos muchas veces no perciben el riesgo, hasta ver sus consecuencias, el riesgo es de naturaleza social. El hombre tiene la capacidad de analizar el hecho y verificar el riesgo, aunque también decida no adoptar ninguna medida, pero al decidir así, lo hace consciente del posible daño.

Una de las situaciones que se dan en el control del riesgo y la responsabilidad de la persona se relaciona con que en la sociedad moderna casi nunca el responsable es una sola persona, sino que los riesgos y sus efectos son provocados por varios sujetos. Esto dificulta extraordinariamente la posibilidad de imputar los efectos a tantas personas, de modo que la responsabilidad termina diluyéndose y peor aún, no se culpa al responsable directo, lo que culmina en la impunidad y en el real hecho de que el infractor se siente más seguro para seguir actuando de la misma manera, sin ser denunciado.

Las definiciones de estrategia y de prevención se encuentran estrechamente unidos, en la medida que la estrategia implica un conjunto de acciones encaminadas a alcanzar un fin, que en este caso es la prevención de riesgos de acoso o mobbing laboral. De tal modo que es una actividad meditada que permite trazar pautas para el éxito de la propuesta.

“La estrategia es un procedimiento dispuesto para la toma de decisiones y/o para accionar frente a un determinado escenario. Esto, buscando alcanzar uno o varios objetivos previamente definidos.” (Westreicher, 2020)

El concepto de prevención se asocia a la acción y efecto de prevenir, representa la preparación, o la disposición para evitar un riesgo, o se trata de preparar

con anticipación alguna cosa, prever la ocurrencia de un daño o peligro, o anticiparse a la ocurrencia del riesgo de un evento o tarea.

Como incidente laboral en el Formato de Plan Integral de Prevención de Riesgos Laborales para Empleadores con 1 a 10 Trabajadores (Ecuador, Ministerio de Trabajo, 2021) se expresa que es un: “Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo, en el que la persona afectada no sufre lesiones corporales, o en el que éstas sólo requieren cuidados de primeros auxilios”.

Por plan de prevención de riesgos se entiende que son las acciones organizadas previamente, que promueven un mayor control para fortalecer la disciplina, el respeto a la legalidad, la ejemplaridad y el desarrollo de una cultura de paz, honradez y eficiencia.

Existe un proceso de gestión y prevención de riesgos, en virtud del cual se establecen las bases para la identificación y análisis de los riesgos que enfrentan las entidades para alcanzar sus objetivos. Una vez clasificados estos en internos y externos, por procesos, actividades y operaciones, y evaluadas las principales vulnerabilidades, se determinan los objetivos de control y se conforma el “Plan de Prevención de Riesgos” para definir el modo en que habrán de gestionarse.

Dentro de los procesos existe un conjunto de recursos, técnicas y métodos para identificar los riesgos, luego se realizan actividades con el propósito de obtener un resultado esperado y se tienen en cuenta las vulnerabilidades o se mide el grado en el que los objetivos pueden ser afectados adversamente por los mismos.

La gestión de riesgos es el conjunto de actividades coordinadas para dirigir y controlar una organización en sentido general. COSO-ERM, por sus siglas en inglés, es un organismo de reconocimiento internacional, donde se establecen los marcos reguladores básicos de riesgo y cumplimiento en temas de control interno.

El mismo define la Gestión de Riesgos como un proceso efectuado por el consejo de administración de una entidad, su dirección y restante personal, aplicado en la definición de la estrategia y en toda la entidad y diseñado para identificar eventos potenciales que puedan afectar a la organización y gestionar sus riesgos dentro del riesgo aceptado, proporciona una seguridad razonable sobre el logro de objetivos. (Enterprise Risk Management – Integrated Framework, 2005)

Las posibles manifestaciones negativas son acciones u omisiones, con o sin intención, que, cometida por un sujeto propio o ajeno a la entidad, lesiona un punto vulnerable de la misma, constituyendo en esencia el modo de operar. También se entiende como la forma mediante la cual se expresa una indisciplina, ilegalidad o manifestación de corrupción administrativa.

Las medidas a aplicar son acciones dirigidas a eliminar o disminuir al máximo posible, las causas y condiciones que propician el acoso laboral. Cuando se identifiquen peligros por el incumplimiento o violación de estas medidas, las acciones deben estar dirigidas a su verificación, comprobación y evaluación, con métodos participativos. Las medidas no deben expresarse en forma de aspiraciones o anhelos, sino en acciones concretas y medibles.

La fecha de cumplimiento de las medidas no se debe identificar con los plazos diarios, permanentes, bimensuales o trimestrales, atendiendo a lo establecido para su ejecución. En todos los casos se debe precisar la fecha en un plan que forme parte de lo estipulado para la prevención de riesgos, del cual se controle su cumplimiento y se evalúen sus resultados. Se deben realizar acciones de autocontrol sobre el cumplimiento anterior como una medida más del Plan de Prevención de Riesgos, según se establezca por la entidad.

El responsable del cumplimiento del plan sería el miembro de la entidad que se encarga de la prevención de riesgos y que velará por la ejecución de la estrategia, siempre con la participación de los trabajadores como parte de sus derechos.

CAPÍTULO II

MARCO METODOLÓGICO

El presente capítulo contiene la fundamentación de la estrategia investigativa o metodología de investigación utilizada; o sea los métodos, técnicas, instrumentos y procedimientos utilizados en la recopilación de datos, procesamiento de los mismos, así como su análisis e interpretación. (Universidad Metropolitana, 2016)

En este acápite se da a conocer el proceso metodológico que se realizó para dar respuesta a los objetivos de la investigación para lo cual, en el presente trabajo, se han usado distintos mecanismos e instrumentos para la recopilación de información y así poder acercarse a la realidad.

La palabra investigación proviene del latín (*investigatio, onis*) tiene un contenido lexicológico muy amplio, pues se refiere a la acción o efecto de dirigir pesquisas para el descubrimiento de alguna cosa, o de estudiar algo de manera concienzuda y minuciosa; sin embargo la verdadera investigación es la que se propone aumentar la esfera de los conocimientos. Esta labor es meramente informativa y solo tiene por objeto acrecentar el saber de la persona que la lleva a cabo. (Pérez Escobar, 2013)

En términos generales, la metodología es el camino que se usa para poder llegar al fin deseado por parte del investigador.

2.1 Metodología de investigación utilizada

La metodología de investigación es la que establece la forma en la que se va a desarrollar la investigación a partir del problema planteado y los objetivos a lograr, por eso Manuel Cortés y Miriam Iglesias afirman que: “La Metodología es la ciencia que nos enseña a dirigir determinado proceso de manera eficiente y eficaz para alcanzar los resultados deseados y tiene como objetivo darnos la estrategia a seguir en el proceso” (Iglesias León & Cortés Cortés, 2004).

2.2 Tipo de investigación

El análisis acerca del tipo de investigación, estuvo centrado en determinar si debe calificarse como una investigación de tipo documental o de tipo teórico jurídica, pues ambas pudieran ser adecuadas para adoptar una posición respecto a la investigación realizada.

Para (Alfonzo, 1995) la investigación documental es “un procedimiento científico, un proceso sistemático de indagación, recolección, organización, análisis e interpretación de información o datos en torno a un determinado tema. Al igual que otros tipos de investigación, éste es conducente a la construcción de conocimientos” (Alfonzo, 1995).

En la investigación de este tipo se utiliza el documento escrito como insumo principal en sus diferentes formas: documentos impresos, electrónicos y audiovisuales. Concretamente, como se trata de una investigación jurídica se utilizaron como documentos escritos los precedentes de la doctrina jurídica, la jurisprudencia y la ley. También se utilizaron libros, revistas, diccionarios y tesis precedentes de investigaciones previas.

En este uso de documentos según indica (Rizo Maradiaga, 2015) “el conocimiento se construye a partir de su lectura, análisis, reflexión e interpretación de dichos documentos. En dicho proceso se vive la lectura y la escritura como procesos de construcción de significados, vistos en su función social.”

Si bien la investigación pudo ser documental, esta se clasifica como teórico jurídico basada en fuentes documentales, para lo cual se señala que se trata de un tema jurídico en el ámbito laboral y de lo cual se ha realizado un profundo estudio normativo. De tal manera, que se escoge el término “teórico-jurídica”, que es más específico y tendente al Derecho, agregando que la misma tiene un carácter documental para que quede incluido de este modo en la denominación ofrecida.

2.3 Objeto de la investigación

El objeto de la investigación es el mobbing laboral, o como también se le conoce jurídicamente como acoso laboral. Tal y como se ha dicho anteriormente, se entiende por mobbing laboral la conducta que pretende violentar esencialmente la salud mental del trabajador y casi siempre termina en la renuncia de este, de modo que merece estudio pues lesiona derechos fundamentales, como el derecho al trabajo y al buen ambiente laboral.

2.4 Coherencia con las líneas de investigación de la carrera

La investigación debe ser “coherente con las líneas de investigación, competencias genéricas y resultados de aprendizaje previstos en sus materias precedentes del currículo de una manera integradora”, según expresa el Manual de

Procedimientos de Titulación de la Universidad Metropolitana. (Universidad Metropolitana, 2016)

La Universidad Metropolitana, en su carrera de Derecho, contiene asignaturas que se relacionan con la presente investigación. Tal es el caso de las asignaturas de Derecho Laboral, Derecho Administrativo, Derecho Penal, Derecho Constitucional, la Historia del Derecho, el Derecho Romano, Derecho Procesal y hasta la Criminología. Desde todos estos campos mencionados anteriormente puede aplicarse el tema del mobbing laboral, en tanto el tema escogido abarca la prevención, el tratamiento constitucional, jurídico, procesal y administrativo e incluso prevé medidas para evitar la presencia de este fenómeno que victimiza a muchas personas.

Existe una línea de investigación en la carrera y, por tanto, en la Universidad que se relaciona con la prevención social. En este estudio se pretende, además de recoger los múltiples criterios emitidos por varios autores sobre acoso laboral, brindar una serie de medidas preventivas para evitarlo. En tal sentido, el estudio se enmarca en la prevención y el control social, pues el Derecho se considera una forma de control social.

2.5 Idea de investigación

La idea de investigación surge a partir de la reiteración, a veces comentada, otras silenciada, de muchas personas que abandonan sus empleos como consecuencia del acoso laboral, es decir, del mobbing. Sobre todo, a partir de la aparición de la pandemia en Ecuador, se producen una serie de situaciones incómodas, por lo que tanto los empleadores como los mismos compañeros de trabajo en las entidades comenzaron a realizar acciones denigrantes para con otras personas, que finalmente tuvieron que abandonar sus trabajos.

2.6 La elaboración del diseño o proyecto de investigación

Una vez definida la idea de investigación se concibió el proyecto de investigación. Este se plasmó en el plan de investigación, que solicita la Universidad Metropolitana en su carrera de Derecho, donde se hizo constar el tema, los objetivos, el objetivo general y los objetivos específicos, el problema de investigación, los métodos que se utilizarían en la investigación y los fundamentos esenciales que aparecen en la teoría que guardan relación con el tema.

En el plan de investigación se hizo constar la bibliografía consultada hasta esa fecha, particularizando la ubicación de los textos leídos y la aprobación del tutor. El plan de investigación se remitió a la comisión de titulación de la carrera de Derecho para su aprobación, siendo aceptado por las autoridades competentes y se inició, posteriormente, la investigación.

2.7 Métodos de investigación

El método de investigación es la guía, el camino a seguir para que la investigación logre los objetivos planteados. Su importancia reside en que el trabajo de investigación es una actividad que se debe llevar de manera ordenada y secuencial, solo así se puede arribar a resultados válidos en la actividad científica.

En este caso, el investigador no olvidó que todo trabajo de investigación es complejo porque el conocimiento que se obtiene a través de él solo admite caminos confiables, razón por la cual se utilizaron métodos que se han probado como realmente confiables y seguros que han sido utilizados en múltiples investigaciones. Entre los métodos utilizados en esta investigación están: el análisis, la síntesis, el inductivo, deductivo, interpretativo y crítico. También se utilizaron los métodos exegético, doctrinal, histórico y comparado, estos últimos propios de la metodología de la investigación jurídica.

Inevitablemente, en todo estudio científico, el investigador utiliza también los métodos que le permiten moverse de la teoría a la práctica y viceversa, de lo general a lo particular y viceversa, así como lo relacionado con el razonamiento lógico y los que se enfocan de lo abstracto a lo concreto. Estos conjuntos de métodos, en algunos casos, se ven tan ligados que solo es posible delimitarlos a los efectos metodológicos.

2.7.1 Método de análisis

Analizar significa ordenar, categorizar un contenido amplio con la finalidad de responder a las preguntas y objetivos de la investigación. En este sentido, el método sirvió para desmembrar el todo, descomponiéndolo en sus elementos para examinar sus partes y poder llegar a las causas, naturaleza y efectos del tema de estudio.

En el caso de esta investigación, el todo está representado por el fenómeno del mobbing laboral o acoso laboral, a partir de la identificación de la forma en que se produce en la realidad. Para comprenderlo se buscó la bibliografía en textos de distinto tipo y luego a través del razonamiento lógico se fueron analizando los tipos

de acoso y las causas más frecuentes y cómo se manifiestan en la realidad ecuatoriana.

El análisis fue un método fundamental para llegar a abordar la temática en general, examinando cada parte y llegando finalmente a las conclusiones. Con independencia de la aplicación de otros métodos, el análisis siempre estuvo latente en la investigación. El método de análisis también centró su atención en los factores que influyen en la presencia del acoso laboral en las empresas.

2.7.2 Método de síntesis

El método de síntesis es aquel que se desarrolla de lo simple a lo compuesto, es decir, el investigador se traslada en el estudio de las partes al todo, o de la causa a las consecuencias. Este método permite reunir las partes del todo para identificar las características generales del tema estudiado posibilitando llegar a unas conclusiones contundentes, pues permite ir encajando las partes estudiadas para llegar a obtener un conocimiento general sobre el tema.

La síntesis, como método científico, es muy común en las investigaciones y en este estudio posibilitó al autor arribar en cada tópico a una idea resumida que aborda la idea fundamental y la toma de postura, después de verificado el criterio de otros autores. Al momento de concluir, la síntesis desempeñó un rol básico porque a través de ella el investigador pudo definir las ideas que ponen fin al estudio.

2.7.3 Método inductivo

La palabra inducción proviene del latín *inductio*, de in: y *ducere*: que significa conducir. De esta manera inducir se define como un razonamiento que analiza la porción de un todo, partiendo de lo particular a lo general. En este sentido, va de lo individual a lo universal.

El razonamiento inductivo se utiliza para obtener conclusiones que parten de los hechos particulares, los cuales son aceptados como válidos y permiten arribar a conclusiones generales, o sea posibilita mediante un hecho representativo explicar un determinado fenómeno.

Este método, aunque es propio de las ciencias naturales, se aplica también con éxito en las ciencias sociales y se inicia con la observación de los hechos, se

analiza el fenómeno en su comportamiento y características, y se llega a conclusiones universales que luego se pueden postular como leyes, principios o fundamentos.

2.7.4 Método deductivo

Este método proviene del latín *deducere*, que significa sacar consecuencias o conclusiones y actúa de manera contraria al inductivo, en este sentido, el razonamiento parte de un marco general hacia un hecho en particular. El método se utiliza para hacer inferencias que van de lo general a lo específico. De esta manera, la aplicación del método se inicia con el análisis de los postulados, leyes y principios, que son de aplicación universal y, bajo el imperio del razonamiento deductivo se comprueba su validez para aplicarlos luego de manera particular.

En este estudio se parte de la existencia del acoso laboral y de ahí se va realizando un estudio sobre las formas en que se producen estas conductas en las empresas, identificando las causas y consecuencias que trae consigo, de lo cual se puede expresar a qué se refiere y establecer las soluciones a dicha problemática.

2.7.5 Método crítico

En la presente investigación el método crítico se relaciona con su aplicación desde el punto de vista jurídico en cuanto a la necesidad de cumplir con toda la normativa jurídica vigente, tanto a la prevista en los instrumentos jurídicos internacionales, sea procedente de pactos, tratados y convenios suscritos y ratificados por el Ecuador, como de aquellos que proceden de las interpretaciones de lo dicho por la Corte Interamericana de Derecho, teniendo en cuenta que el trabajo es un derecho humano consagrado en las leyes universales.

También el cuerpo jurídico de la Constitución de la República del Ecuador (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008), el Código del Trabajo (Ecuador, Congreso Nacional, 2005) y las normativas aprobadas para la protección del trabajador y la sanción al acoso laboral se analizaron en forma crítica, en estrecho vínculo con lo que ocurre en la realidad, en que muchas veces fracasan las demandas de los empleados en razón del poco apoyo y comprensión de la posición del trabajador ante los empleadores en los casos de acoso laboral.

Se analizaron también desde la perspectiva crítica las normas que protegen al sector femenino, en favor de las cuales se les ha protegido de la violencia sexual

laboral pero que, en definitiva, la mayoría que se atreve a denunciar, termina retirándose del proceso por las actitudes de menosprecio o discriminación de las cuales son objeto. Este es un análisis crítico que contrasta la norma con la realidad en la que verdaderamente no se garantizan los derechos, aunque estos estén recogidos en los textos legales.

Este método es definido por (Cebotarev, 2003) como “un método analítico y autorreflexivo, teóricamente sustentado, de crítica de ideologías y prácticas convencionales, incluyendo la vida cotidiana, los sistemas políticos, el método científico de crear conocimientos y los del mismo pensamiento crítico.”

2.7.6 El método exegético analítico

El método analítico combinado con el doctrinal y el exegético permitió examinar tanto los criterios teóricos de los autores que han investigado el tema, como los cuerpos legales mencionados previamente para conocer las principales características, propiedades, funcionamiento y comportamiento del objeto de estudio.

Se estudiaron, de manera particular, las normas jurídicas que se relacionan con el mobbing laboral. Para ello se tuvieron en cuenta la Declaración Universal de los Derechos Humanos Convenciones (Naciones Unidas, Asamblea General, 1948), la Convención Interamericana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José (Organización de Estados Americanos, 1969) la Constitución de la República del Ecuador, (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008) el Código de Trabajo, (Ecuador, Congreso Nacional, 2005), la Constitución Española (España, Don Juan Carlos I, Rey de España, 1978), la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (España, Jefatura del Estado, 1995), entre otras que requirieron en su interpretación de la aplicación del método exegético analítico.

2.7.8 Método comparado

Este método es regularmente usado en las investigaciones jurídicas, en tanto es muy importante para definir en el estado en que se encuentra la temática en contraste con el orden jurídico de otros Estados. De tal manera que permite comparar cómo se ha regulado el acoso laboral en otros países y cuál es el tratamiento que se ofrece para proteger a los acosados y el régimen de sanciones o medidas contra los acosadores. De ello se deja constancia en el tercer capítulo dedicado al análisis de los resultados.

2.7.9 El método histórico

La utilización del método histórico se relaciona con la evolución del mobbing laboral, desde su surgimiento en la historia del Derecho y las formas en que ha ido evolucionando hasta la actualidad. Esta, como se ha expresado, es una terminología que tuvo su origen a partir del estudio que se hizo en la especie animal y fue trasladado el análisis para calificar una conducta dotada de egoísmo y menosprecio hacia otras personas en las entidades laborales.

2.8 Técnicas de investigación

Dentro de las técnicas utilizadas para la recogida de la información se encuentra la revisión bibliográfica, así como el fichaje de los documentos consultados que incluyeron libros, revistas, leyes, sentencias, modelos, proformas, entre otros, tanto en formato impreso como digital.

El análisis de documentos o de contenido de los documentos, considerado por algunos como método y por otros como técnica, fue usado, en principio, para recoger el contenido y luego de manera casuística lo recogido de esa manera fue sometido a crítica a través de los métodos mencionados anteriormente.

2.9 Revisión de la literatura científica

La revisión de literatura científica y tecnológica altamente especializada, combinada con el uso de las TIC's, los accesos a bases de datos internacionales, las redes sociales y otros soportes, que exige como requisito el Manual de Procedimientos de Titulación de la Universidad Metropolitana, permitió declarar cumplida la metodología implementada para el desarrollo de la investigación. (Universidad Metropolitana, 2016)

2.10 Redacción del informe final

Finalmente, se procedió a la redacción del informe final, que consta de tres capítulos divididos en epígrafes. En un primer capítulo constan los antecedentes de la investigación, las definiciones en torno al tema escogido, las teorías fundamentales ofrecidas por distintos autores y el análisis detallado de la legislación nacional e internacional.

En cada epígrafe se adoptó una postura determinada según el tema expuesto y se resumió lo más importante tratado en cada uno, lo cual sirvió de enlace para el

análisis de cada tema posterior y así se estableció la conexión con el resto de los capítulos.

En el segundo capítulo, tal como establece el Manual de Procedimientos de Titulación de la Universidad Metropolitana (2016), se abordó la metodología utilizada en la investigación, se expuso la forma en que se aplicó cada método y la forma en que se recogió la información. También se citaron y referenciaron a los autores que han escrito sobre la metodología de la investigación jurídica.

El tercer capítulo, por su parte, está dedicado a la exposición relativa al análisis de los resultados y la propuesta, lo que también se realizó conforme a lo dicho en el Manual de Procedimientos de Titulación. (Universidad Metropolitana, 2016)

Por último, se arribó a conclusiones y se redactaron las recomendaciones en correspondencia con los objetivos planteados de forma general y teniendo en cuenta, además, los objetivos específicos propuestos.

Las conclusiones se encuentran respaldadas en los resultados de la aplicación de los métodos y en ellas se ofrece la solución a la problemática aducida desde la introducción, que también formó parte de la estructura del informe.

Además, se hizo el resumen de la investigación y se insertó la bibliografía utilizada, conforme indican las pautas establecidas para la redacción del informe.

2.11 Aportes

La investigación constituye un aporte a la academia en el sentido que desarrolla de manera coherente lo relativo al acoso laboral. En ella se sistematizan criterios teóricos, que sirven de base a otros estudios universitarios o de maestría. También se reflejaron las legislaciones de carácter nacional e internacional en materia de derecho al trabajo y lo que se deriva de la relación que se establece con motivo del trabajo entre empleadores y trabajadores. Además, se reflejaron las exigencias del respeto al derecho de las personas a laborar en un ambiente laboral sano y armonioso.

El buen desenvolvimiento de la vida laboral contribuye al desarrollo socioeconómico local, regional y nacional, al plan del Buen Vivir y/o a la transformación de la matriz productiva, preservación del patrimonio y otros lineamientos y objetivos en el campo del conocimiento, lo cual forma parte de la

convivencia y se encuentra dentro de los objetivos que todo estudiante de la universidad debe promover.

La investigación aporta a la práctica profesional del futuro abogado porque le permite dar solución a controversias que le serán presentadas en la vida laboral y a través del estudio le posibilita conocer el procedimiento con arreglo al cual debe desenvolver el litigio. Además, de que constan en el informe de investigación, los fundamentos de derecho material que le servirán de apoyo para la solución de casos concretos.

Finalmente, las consideraciones en torno al buen ambiente laboral contribuyen a minimizar o a erradicar el acoso laboral siempre que sean leídas, interiorizadas e incorporadas a las buenas prácticas en las relaciones laborales. Las empresas pueden hacer uso de él, pero también puede utilizarse en cualquier entidad en la que laboren grupos de personas y exista una relación de trabajo.

CAPÍTULO III

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA

3.1 Resultados del estudio comparado

El método de comparación jurídica o método comparado derivó de la necesidad de realizar un estudio de las legislaciones en materia de acoso laboral, cuyos resultados se dan a conocer en el presente capítulo. Para la selección de los ordenamientos jurídicos que se iban a comparar se escogieron aquellos territorios que son de avanzada en el contexto europeo y otros, que tuvieron una influencia en América como resultado del proceso de colonización.

De Latinoamérica se escogieron otros sistemas jurídicos, que, por razones culturales, geográficas e históricas, han tenido vínculo en sus sistemas de Derecho con el Ecuador, con motivo de reformas procesales convocadas por instituciones y organismos regionales que han trazado pautas para toda América Latina.

3.1.1 Guatemala

En Guatemala existe un protocolo para la prevención, atención y sanción del acoso sexual y laboral en el Organismo Judicial que fue implementado como resultado del compromiso del organismo judicial de adoptar una política en favor de las igualdad de género, y el interés de proteger especialmente a las mujeres ante determinados comportamientos pero que en definitiva no se ciñe al acoso sexual sino al acoso laboral en general incluido el que se ejerce de modo sexual contra mujeres y hasta contra los hombres en determinados escenarios. (Morales Trujillo, 2020)

“El Organismo Judicial ha sido una de las instituciones del Estado de Guatemala pionera en regular la investigación y sanción de las conductas de sus funcionarios y funcionarias relativas al acoso y coacción específicamente de índole sexual y laboral.” (Morales Trujillo, 2020) En el protocolo mencionado se reconoce al acoso laboral, la coacción sexual y laboral como graves violaciones de los derechos humanos y especialmente de la dignidad de las personas.

De ahí que en el año 2018 se iniciara una campaña interna contra el acoso laboral de carácter preventivo encaminada a fomentar los valores, de respeto, dignidad y buen funcionamiento en las instituciones y centros de trabajo que fuera

capaces de disminuir o erradicar toda forma de violencia laboral fuera física, verbal, escrita, a través de cualquier medio.

Este Protocolo, tiene como finalidad promover una cultura de trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano, a través de la operativización de las disposiciones contenidas en las normas internas del Organismo Judicial y ofrecer un marco integral de aplicación y monitoreo del cumplimiento de las disposiciones conforme a los parámetros y estándares establecidos en los instrumentos internacionales relativos a los derechos humanos de las mujeres; acceso de las víctimas a servicios esenciales de calidad y calidez . (Morales Trujillo, 2020)

3.1.2. Sistema jurídico colombiano

En el sistema jurídico de Colombia existe una Ley numerada con 1010 de 2006 (Colombia, Congreso de la República, 2006), que define el acoso laboral, en su artículo 2, como:

Conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, jefe o superior inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno con miras de conseguir miedo, terror, angustia o intimidación para causar un perjuicio laboral que puede conllevar a la renuncia de su puesto de trabajo. (Colombia, Congreso de la República, 2006)

Las conductas que constituyen acoso laboral, en la legislación colombiana, incluyen actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias. También tienen en cuenta 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; así como comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.

En Colombia se contempla como conductas que constituye acoso laboral, las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo y las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios. (Colombia, Congreso de la República, 2006)

Además de las anteriores constituyen acoso la descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo; las

burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona y la imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, así como 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, también constituyen formas de acoso laboral. (Colombia, Congreso de la República, 2006)

Forman parte de manifestaciones de acoso laboral en Colombia, “exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin fundamento, o en forma discriminatoria.” (Colombia, Congreso de la República, 2006)

Es acoso laboral la negativa a “suministrar materiales para el cumplimiento de la labor; a otorgar permisos, licencias, cuando existen condiciones legales para pedirlos; envío de anónimos, llamadas y mensajes con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.” (Colombia, Congreso de la República, 2006)

La norma jurídica colombiana establece que para que exista acoso laboral tiene que darse la condición de notoriedad y publicidad de los actos, ya que aquellas situaciones esporádicas y privadas no podrían considerarse mobbing, aunque nada impide que se pueda establecer una demanda siempre que existan pruebas de ello.

En el Ecuador, se coincide en que el acosador pueda ser separado del trabajo, pero se diferencia porque Colombia posee una legislación más adelantada, en el sentido de que establece los actos que constituyen acoso y establece pautas sobre la prueba del acoso, lo cual no se instituye en Ecuador. El tema de la prueba viene siendo uno de los aspectos que más dificultad produce en la práctica, cuando el acosado tiene que acreditarlo porque, en muchas ocasiones, es difícil de demostrar que hubo acoso.

3.1.3 España

En España, el acoso laboral recibe un tratamiento jurídico desde diferentes materias. En el Código Penal español, (España, Juan Carlos I, Rey de España, 1995) el acoso laboral está tipificado como un delito de torturas y contra la integridad moral

de las personas. Legalmente se entiende por acoso laboral “el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional, que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad”.

De acuerdo con los artículos 10, 16, 15, 16 y 18 de la Constitución Española, (España, Don Juan Carlos I, Rey de España, 1978) el acoso laboral vulnera los siguientes derechos:

- Derecho a la dignidad personal
- Derecho a la igualdad y a la no discriminación
- Derecho a la integridad física y moral
- Libertad ideológica y religiosa
- Derecho al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen (Art. 18)

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (España, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2015), protege a los trabajadores contra mobbing laboral en los artículos 4 y 50 numeral uno de la sección segunda, que regula los derechos y deberes básicos.

En España el acoso laboral también vulnera la Ley 14/86 General de Sanidad, en su artículo 10 (España, Jefatura del Estado, 1986) y la Ley General de Seguridad Social en sus artículos 123 y 127. (España, Instituto Nacional de Seguridad Social, 1994)

En los artículos 1902 y 1903 del Código Civil (España, Ministerio de Gracia y Justicia, 1889) se regula la reparación del daño causado a una persona, ya sea por culpa o por negligencia. Las víctimas de mobbing laboral también pueden acogerse a los artículos 176 y 316 del Código Penal, (España, Juan Carlos I, Rey de España, 1995) que establecen la protección de la salud e integridad física y a la Ley Orgánica 14/1999, (España, Jefatura del Estado, 1999) que trata sobre la protección a las víctimas de malos tratos.

En España, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (España, Jefatura del Estado, 1995) establece el derecho de los trabajadores a su integridad física, al

respeto a su intimidad, a la consideración a su dignidad y a la protección frente a las ofensas físicas o verbales.

De acuerdo a lo que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, (España, Jefatura del Estado, 1995) el empresario o sus representantes, debe adoptar todas las medidas necesarias para garantizar la protección de sus empleados ante los riesgos derivados de su trabajo y los daños que pudieran producirse. De tal modo es responsable directo si no adopta medidas que contribuyan a prevenir, frenar y corregir estos daños y peor aún si él es responsable directo del acoso, ya sea por acción propia, por instigación o por encubrimiento.

Según se establece si el acosador es un compañero de trabajo, puede denunciar al acosador por la vía civil y penal, y pedir responsabilidades al empresario por no haber adoptado las medidas oportunas para prevenir esa situación y por no adoptar las medidas necesarias para evitar más daño una vez que el acoso ha comenzado. (España, Jefatura del Estado, 1995)

Como puede observarse, España cuenta con las suficientes leyes para denunciar el acoso laboral por la vía civil, penal y laboral. La víctima debe intentar reunir toda la documentación y pruebas posibles y, siempre que sea posible, contar con el testimonio de alguno de los compañeros de trabajo que hayan sido testigos del acoso.

La sociedad y la justicia española están cada vez más sensibilizadas con este problema y ya no se exigen pruebas que demuestren el ambiente de acoso moral o algo tan difícil de demostrar a veces como el daño psicológico. La víctima puede demostrar el daño causado mediante las pruebas de daño físico, psíquico, económico, familiar, además, cada vez hay más referentes jurídicos que pueden ser citados y se pueden encontrar abogados especializados en este tema.

En una reforma que se le hizo al Código Penal en España, en fecha 23 de junio de 2010 (España, Juan Carlos I, Rey de España, 1995), se incorporó el acoso laboral al Libro II, título VII, titulado "De las torturas y otros delitos contra la integridad moral".

En resumen, puede afirmarse que España de forma semejante al Ecuador, sanciona el acoso del empleador, aunque lo cierto es que posee más posibilidades de penalizar en cualquier vía el acoso laboral, según sea la gravedad del caso.

Además, todo indica que hay una conciencia generalizada de la necesidad de erradicar el acoso laboral.

3.1.4 Suecia

La primera descripción sistemática del "mobbing", que condujo a un pequeño informe científico escrito en el otoño de 1983 y publicado al principio de 1984 por el Comité Nacional Sueco de Seguridad y Salud Ocupacional de Estocolmo, (Leymann, 1996) fue hecha en Suecia.

Suecia fue el primer país en introducir el acoso laboral en su legislación, a través de la Ley Básica de Prevención de Riesgos, la misma que tenía alcance nacional. La ley apunta a la prevención, establece medidas tendentes a la recuperación de las víctimas e imputa al empleador la constatación de un mal ambiente laboral y la expulsión del acosador de la entidad laboral.

Al identificar similitudes con el Ecuador pues se coincide en que el acoso constituye una causal de visto bueno y en tal sentido el acosador puede ser expulsado de su lugar de trabajo, previo "visto bueno". La diferencia entre ambos países proviene de que Suecia tiene incluida una fuerte actividad centrada en la prevención del acoso y un desarrollo cultural más avanzado para evitar que estos hechos se acentúen, mientras la legislación ecuatoriana no lo hace así, está más centrada en sancionar el hecho que en prevenirlo.

3.1.5 Bélgica

En Bélgica se regula la conducta relacionada con el acoso laboral a través de un conjunto de normas que han sido resumidas en un documento denominado "Nueva Reglamentación contra la violencia, el acoso y las inquietudes psicosociales en el trabajo" (Bélgica, Ministerio de Seguridad y Salud del Trabajo, 2007), y del Decreto Real del 17 de mayo de 2007, relativo a la prevención de la obligación psicosocial ocasionada por el trabajo (violencia, acoso moral o sexual). (Bélgica, Ministerio de Seguridad y Salud del Trabajo, 2007)

Ambos instrumentos jurídicos tienen alcance nacional, en ambos se hace énfasis en la prevención y también se crea la figura de un mediador, a fin de ayudar a dirimir los conflictos derivados de la recepción de una denuncia de acoso laboral. Igualmente, se otorga un plazo de estabilidad de un año en beneficio del denunciante, con el objeto de protegerlo contra eventuales represalias. La ley prevé, como

conducta típica del acoso laboral, a las conductas violentas “externas a la empresa” (postura resistida por la doctrina). (Bélgica, Ministerio de Seguridad y Salud del Trabajo, 2007)

Cuando se compara el acoso laboral entre el Ecuador y Bélgica se nota la misma diferencia que se da con el caso de Suecia, puesto que lo que pretende este país es prevenir el acoso y en el caso que exista acoso laboral, se prevé que se pueda conciliar.

3.1.6 Reino Unido

Con base en la Protection from Harassment Act, de 1997 y la Dignity at Work Act, de 2001, este país regula en forma amplia el fenómeno. Las leyes prevén sanciones y responsabilidad civil a quienes incurran en conductas de acoso injustificadas; a su vez, habilitan el despido mediante un proceso sumario. Además, el acoso se considera un delito y se castiga con seis meses de prisión y/o una multa limitada al nivel cinco de la escala.

El acoso en el Ecuador, tiene mucha similitud con la regulación de Reino Unido, ya que se sanciona el acoso laboral con el despido o terminación de la relación laboral, y se diferencian estos dos sistemas jurídicos en que Reino Unido castiga este hecho de forma penal como un delito, además de una pena pecuniaria.

3.1.7 Italia

En Italia el acoso laboral no posee una normativa abundante, sino que es regulado con algunas leyes de carácter regional. No obstante, la Ley del Lazio, del 11 de julio de 2002, la cual pretendía aplicarse tanto en beneficio de trabajadores públicos como privados, así como crear centros de atención a cargo de organizaciones sin fines de lucro y el gobierno regional, fue declarada inconstitucional el 19 de diciembre de 2003. (Caragnano, 2013)

Sobre el acoso laboral en la jurisprudencia italiana, afirma (Caragnano, 2013) que, la Sentencia número 3875/09 de la Corte de Casación, expresa:

Se entiende por acoso moral, comúnmente, un comportamiento del empleador (o del superior jerárquico, del empleado en el mismo nivel jerárquico o incluso un subordinado), que, con una conducta sistemática y prolongada en el tiempo y que se concreta en sistemáticos y reiterados comportamientos hostiles, da lugar a formas de abuso de poder o persecución psicológica contra un empleado en el lugar de trabajo.

Con esto se puede lograr la humillación moral y la marginación del empleado, con efecto lesivo sobre su equilibrio psicofísico y sobre su personalidad. (Caragnano, 2013)

3.1.8 Francia

En Francia se regula el acoso laboral tanto en la vía laboral como en la penal. La Ley 2002/73, de Modernización Social, del 17 de enero de 2002, (Francia, Asamblea Nacional, 2002) modificó el Código de Trabajo para introducir la figura en los artículos del L-122-49 al 122-53.

La Ley 2002-73 de Modernización Social concibió “la prevención de riesgos laborales como una rama multidisciplinar que aglutina competencias técnicas, médicas y organizativas.” (Francia, Asamblea Nacional, 2002) Destaca, además, la regulación de una nueva figura preventiva, la del profesional para la prevención de riesgos laborales IRPP, “Intervenants en Prévention des Risques Professionnels”.

Según el modo de cada quién, teniendo en cuenta las competencias específicas de la persona, ya sea como psicólogo del trabajo, ergónomo o higienista industrial puede este intervenir cuando es llamado por los servicios de salud laboral, con el propósito de participar en la prevención y preservar la seguridad y salud de los trabajadores, así como la mejora de sus condiciones laborales.

En resumen, el profesional de prevención de riesgos laborales desarrolla una función complementaria a la del médico de trabajo “en vistas a que se apliquen las competencias médicas, técnicas y de organización necesarias para la prevención de riesgos laborales y la mejora de las condiciones laborales.” (Trujillo Pons, 2016)

En Francia, la regulación puede considerarse exhaustiva, pues considera las tres modalidades: descendente, ascendente y horizontal. A su vez, este ordenamiento distingue claramente el acoso moral del sexual, con base en los principios de no discriminación e igualdad.

En el sistema jurídico laboral francés también se obliga a la inclusión de los temas de acoso laboral en los convenios colectivos, con las respectivas sanciones disciplinarias, y además postula la conciliación como mecanismo de solución de los conflictos. En los casos en que no resulte factible una solución, se prevé la intervención de un mediador con potestades decisorias y coercitivas.

En materia penal, el acoso es considerado una conducta penal dentro de aquellos que se relacionan en el título “De las torturas y otros delitos contra la integridad moral”, en donde se tipifica como un delito contra atentados a la persona humana, sancionado con multas y penas privativas de libertad. Para ello se introdujo en la ley penal el concepto de acoso moral en el trabajo. (Trujillo Pons, 2016)

A diferencia del sistema jurídico de Ecuador, Francia promueve más la conciliación en un primer momento y de no lograrse sanciona el acoso laboral de una forma drástica ya que castiga este hecho de forma penal con penas privativas de la libertad. Esto no sucede en Ecuador, donde con bastante dificultad se castiga en el orden laboral al infractor con una indemnización pecuniaria.

Como colofón, acerca de lo que ocurre con el acoso laboral en el contexto europeo, puede apreciarse que las normas jurídicas no regulan de forma homogénea esta institución jurídica, aunque pueden distinguirse, por lo menos, tres tipos de comportamientos, ya sea por separado o combinados: acoso psicológico, discriminación y violencia física.

Como se ha podido apreciar, en algunos países se centran en la prevención, mientras que otros van más allá al considerarlo delito, sancionándolo, incluso, con pena privativa de libertad.

3.1.9 Legislación ecuatoriana del acoso laboral

En Ecuador, como se ha expresado en el capítulo I, el Código de Trabajo (Ecuador, Congreso Nacional, 2005) plantea que los casos de acoso laboral que sean denunciados son valorados por la autoridad de trabajo “según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas.”

En los casos de acoso laboral en Ecuador, la autoridad aprecia si las circunstancias aludidas son suficientes para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo y en tal sentido evalúan estos aspectos.

Al empleador le está prohibido realizar actos de acoso laboral o autorizarlos, ya sea por acción u omisión; y al trabajador realizarlo respecto a sus compañeros, superiores e incluso si tuviera a otro subordinado, es decir se prohíbe en todos los sentidos.

Se establece también que es posible legalmente la conciliación previa a la petición de visto bueno, donde son oídas las partes, es decir, el interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien lo represente. Esta es una medida muy importante para intentar establecer la paz entre las personas del colectivo de trabajo.

La indemnización será la establecida según lo regulado en el segundo inciso del artículo 195.3 del Código de Trabajo. (Ecuador, Congreso Nacional, 2005) Teniendo en cuenta la gravedad del caso de acoso laboral la víctima podrá pedir, además, que se le den las disculpas públicas.

Cuando la persona trabajadora despedida decida, a pesar de la declaratoria de ineficacia del despido, no continuar la relación de trabajo, recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo.

Si la persona empleadora se negara a mantener en sus funciones a la persona trabajadora, una vez que se ha dispuesto el reintegro inmediato de la misma en la providencia inicial, o se haya establecido la ineficacia del despido en sentencia, podrá ser sancionada con la pena establecida en el Código Orgánico Integral Penal (Ecuador, Asamblea Nacional, 2014) por el delito de incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente.

En cualquier caso, de despido por discriminación, sea por afectar al trabajador debido a su condición de adulto mayor u orientación sexual, entre otros casos, fuera de los previstos para la ineficacia del despido, el trabajador tendrá derecho a la indemnización adicional a que se refiere este artículo, sin que le sea aplicable el derecho al reintegro.

En caso de despido injustificado de una persona con discapacidad, o de quien tuviere a su cargo la manutención de una persona con discapacidad, será indemnizada de conformidad a lo estipulado en la Ley Orgánica de Discapacidades. (Ecuador, Asamblea Nacional, 2012)

En resumen, se puede concluir respecto al acoso en los países comparados de América Latina, donde se incluye el Ecuador que, aunque existe poco desarrollo de la temática, se observan diferentes soluciones en el tratamiento de las situaciones que puedan presentarse con motivo del acoso laboral.

Al igual que en los países europeos, en la región existen pocos países que cuentan con una legislación específica sobre acoso laboral; pues lo más común es que algunos modifiquen sus Códigos del Trabajo mientras que otros, en cambio, aplican disposiciones previstas en diversos ordenamientos jurídicos constitucionales, legales o administrativos.

3.2 Semejanzas establecidas

1. Como semejanza puede establecerse que existen, en todos los sistemas jurídicos comparados tanto de Europa como de América, la conducta de acoso laboral cuyo surgimiento se relaciona con el mobbing laboral.
2. En los países europeos y en América Latina se han modificado los Códigos de Trabajo para incluir el acoso laboral.
3. Se relaciona, en sentido general, el acoso laboral como la conducta que en el orden psicológico genera en el acosado una actitud, que como mínimo, lo puede llevar a renunciar a su puesto de trabajo
4. En todos los Estados el empleador tiene la responsabilidad de adoptar medidas para prevenir o enfrentar el acoso laboral.
5. En la mayoría de los Estados es bien complejo probar el acoso laboral, por lo que puede afirmarse que la dificultad probatoria sería el principal problema, al igual que en Ecuador.

3.3 Diferencias

1. El tratamiento legislativo que se le da al acoso en Europa y en América no es homogéneo, pues unos países se centran en políticas preventivas y otros se dedican a sancionarlo como el Ecuador, que es más represivo que preventivo.
2. España se caracteriza por tener una legislación abundante en materia de acoso laboral, así como otros países como Francia. No es ese el caso de Italia, por ejemplo, y en el caso de Ecuador puede aseverarse que con respecto al tema se encuentra entre la media, pues sí cuenta con leyes para enfrentar este fenómeno y en el orden preventivo posee algunas normas para evitar que existan víctimas.

3. En Colombia, a diferencia del Ecuador, tienen especificadas las manifestaciones de acoso laboral, con lo cual se pueden identificar con mayor facilidad las conductas de acoso en los centros de trabajo.
4. En algunos de los países europeos existen leyes que han establecido la exigencia de un plan de prevención de riesgos laborales, entre los que cuenta el de acoso laboral.

3.4 Conclusiones y propuestas derivadas del estudio comparado

La primera de las conclusiones que puede derivarse de este estudio es que se necesita capacitar a las empresas grandes, medianas y pequeñas, desde la labor preventiva, para evitar que se presenten casos de acoso laboral que no sean detectados. Además, las empresas deben dirigir sus esfuerzos a evitar el daño al trabajador y con ello reducir al mínimo las afectaciones económicas que pudieran producirse a las propias empresas y al resto de la sociedad.

La prevención puede lograrse con lo que se denomina “compliance laboral”, que tiene la finalidad de minimizar, eludir los riesgos y las consecuencias derivadas del incumplimiento de la normativa laboral en todas las entidades de trabajo.

Se requiere contar y poner en práctica, en cada entidad, el “Código de Ética, Conducta, y Manual de Competencias y Funciones”, lo cual es necesario para el correcto funcionamiento y delineamiento de las políticas adoptadas por el empleador, con el objeto de que sus trabajadores conozcan de ellas y que estas sean aplicadas. Con estos instrumentos se garantiza un entorno de confianza laboral y se promueve que cada trabajador sea más productivo y conozca cuáles son sus actividades y cuáles son las formas de exigir el cumplimiento de algún derecho que sienta que se esté afectando.

Finalmente, el Reglamento Interno de Trabajo, constituye un instrumento normativo muy importante, con el cual se regulan las faltas que cometen los trabajadores y donde constan las obligaciones de los empleadores. Es por ello, por lo que es necesario tener un Reglamento acorde a las necesidades de cada empresa y que, sobre todo, se plasmen en él se determine de forma clara las causales para que el empleador presente los diferentes procesos de “Visto Bueno.”

3.5 Repercusiones sociales mobbing laboral

La respuesta al tema presentado puede resumirse en varios puntos que resultan del análisis y razonamiento lógico de todo lo estudiado y referenciado hasta este momento. Se prefiere, en aras de facilitar la comprensión, dejarlos establecidos por puntos clave.

- La violencia generada en el trabajo contra una persona en el ámbito laboral genera un enorme costo para el propio trabajador, su familia y para la comunidad.
- A pesar de los esfuerzos realizados por el Estado ecuatoriano para regular lo relativo al acoso laboral, aún no se confirma que ha sido suficiente la labor desarrollada para poner en vigor la normativa jurídica pues ello no es bastante, mucho menos si en el orden probatorio todavía es bien difícil probar el acoso y el apoyo a las víctimas por sus compañeros de trabajo.
- Los casos de acoso laboral además de afectar las economías individuales de las personas víctimas de acoso, afectan a las empresas, pero mucho más que eso, en el acosado se afecta su dignidad, se crea un ambiente de violencia a su alrededor y de hecho este es uno de los factores determinantes de la violencia.

Aunque en la actualidad persisten riesgos laborales clásicos, cada vez se manifiestan más los factores de riesgo psicosocial y del estrés laboral derivados de nuevas formas de organización del trabajo.

3.6 Propuesta

3.6.1 Denominación

Estrategia de Prevención de Riesgos contra el acoso laboral en el entorno laboral.

3.6.2 Fundamentación

Al margen de que el título de la investigación presentada se relaciona con las repercusiones sociales o consecuencias que tiene el acoso laboral en virtud de la normativa vigente, dentro de los hallazgos de la investigación, se pudo verificar la necesidad de implementar una estrategia de prevención de riesgos de mobbing. La

misma, de manera exacta se encamina a evitar el acoso laboral en la empresa antes que, a reprimirlo, pues se considera la enorme importancia que tiene la prevención.

La descripción de las consecuencias que provoca el acoso laboral ya fue descrita anteriormente, pero la idea de realizar un aporte documental que gestione la prevención o respaldo físico emergió como una necesidad que es un resultado más de la investigación. Además, se pudo verificar que existen antecedentes en el propio Ecuador de la existencia de este tipo de programas o planes, aunque los mismos tienen un carácter más general. Por su parte, existen en Europa planes o programas, que tratan de manera específica el acoso laboral, lo que confirma la utilidad de trazar la referida estrategia.

Desde el punto de vista jurídico, la norma 300 de la Contraloría General del Estado en Ecuador, indica que “la máxima autoridad establecerá los mecanismos necesarios para identificar, analizar y tratar los riesgos a los que está expuesta la organización para el logro de sus objetivos”. Define el riesgo como “probabilidad de ocurrencia de un evento no deseado que podría perjudicar o afectar adversamente a la entidad o su entorno.” (Ecuador, Contraloría General del Estado, 2009)

La Contraloría General del Estado ha establecido que la máxima autoridad, el nivel directivo y todo el personal de la entidad serán responsables de efectuar el proceso de administración de riesgos. Ello implica establecer la metodología, estrategias, técnicas y procedimientos, a través de los cuales las unidades administrativas identificarán, analizarán y tratarán los potenciales eventos, que pudieran afectar la ejecución de sus procesos y el logro de sus objetivos. (Ecuador, Contraloría General del Estado, 2009)

3.6.3 Factibilidad de la propuesta

La propuesta es factible pues ofrece solución objetiva a las problemáticas que pueden presentarse en el marco de la relación laboral. Es perfectamente susceptible de aplicación práctica en tanto contiene un conjunto de mecanismos, medidas y opciones para dar solución a los conflictos derivados del acoso en los centros de trabajo.

También se considera factible pues otras propuestas similares se han desarrollado en el propio territorio ecuatoriano y forman parte de las acciones llevadas a cabo para la identificación de los riesgos laborales, el establecimiento de

medidas, las actividades de control y la responsabilidad que deben asumir los empleadores en la prevención y tratamiento jurídico ante posibles casos de acoso laboral.

3.6.4 Objetivos de la propuesta

Elaborar una estrategia de prevención de riesgos de acoso laboral en la empresa que contribuya a evitar la presencia de casos de mobbing en las entidades económicas mencionadas.

3.6.4.1 General

Implementar una cultura de prevención y respaldo del acoso laboral en la empresa.

3.6.4.2 Específicos

Exponer un conjunto de acciones que pueden resultar en una estrategia para prevenir el acoso laboral en la empresa.

Generar expedientes de las personas que realicen las denuncias en caso de ser víctimas o visualizar el mobbing laboral dentro del ambiente de trabajo.

3.6.5 Contextualización

Ecuador posee una situación de hecho en la que han existido manifestaciones de acoso, que han ido apareciendo de forma cada vez más frecuente en los centros de trabajo. Algunas de las investigaciones citadas en el primer capítulo de la presente investigación han puesto de manifiesto que existen en la actualidad evidencias de acoso, no solo en contra de la mujer que ya ha sido discriminada en razón de esa condición y para lo cual se han creado protocolos que tienden a minimizar los actos de mobbing laboral.

Durante la pandemia producida por el Covid-19, en Ecuador se dieron casos reiterados de mobbing, fundamentalmente provocados por los empleadores u otros trabajadores. Esto tuvo, como objetivo primario, provocar la renuncia de muchas personas que mantenían vínculo laboral al efecto de no pagar las indemnizaciones o responder por despido intempestivo. Este fue un mecanismo, que a veces funcionó solapadamente pero que, en su esencia, causó un estado de decepción y depresión en las víctimas que fueron mediante este procedimiento forzadas a renunciar al puesto de trabajo.

Por las razones expuestas se hace necesario crear mecanismos que prevengan las situaciones de acoso en los centros de trabajo y promover la ejecución de acciones para intervenir y obstaculizar el auge que pudieran tener estas conductas cuando no se enfrentan adecuadamente y de manera concreta. Al mismo tiempo se requiere socializar todos estos saberes para que las personas que ocupan un puesto de trabajo sepan las formas más comunes en que se presenta el mobbing y los procedimientos urgentes que deben seguir para poner fin al acoso.

Esta estrategia es ya en sí un mecanismo de atención y protección a las víctimas de acoso laboral, quienes estarán más preparadas para asumir una actitud digna ante cualquier humillación o maltrato que las coloque en un estado de salud mental deplorable.

Con independencia del apoyo profesional que puedan darle los abogados o el procedimiento laboral o judicial que pueda intentarse en su momento, lo que se pretende en este punto de la propuesta es evitar que se tenga que llegar a la posible búsqueda de solución de lo que ya sería un conflicto en razón del mobbing laboral. De tal modo que la capacitación, divulgación y socialización forman parte de lo que necesita la empresa ecuatoriana para pacificar y armonizar el ambiente laboral.

3.6.6 Propuesta concreta

La propuesta incluye un conjunto de acciones de prevención, como la divulgación de los derechos y obligaciones de la empresa y de los trabajadores. Además, se plantea la socialización de los planes de prevención, de las formas y consecuencias del acoso laboral. La propuesta preliminar comprende un ejemplo de plan que puede servir de modelo para adoptar algunas acciones de capacitación o identificación de riesgos y las medidas de autocontrol que pueden realizar los empleados y los empleadores sobre el cumplimiento de las acciones trazadas con respecto a lo que constituyen acoso laboral.

3.6.7 Designación de un responsable de riesgos contra el mobbing laboral

Cada plan de prevención contra el acoso laboral tendrá asignada en la entidad una persona responsable de elaborar y controlar el cumplimiento del plan de prevención de riesgos contra el acoso laboral.

Esta persona, que fungiría como responsable de la prevención de riesgos laborales en la empresa, tendría como responsabilidad primaria la de identificar los

riesgos de mobbing laboral, medirlo, evaluarlos, controlarlos, capacitar, informar. También será parte de su competencia, elaborar programas de prevención de los riesgos de acoso laboral en la entidad, comunicar y retroalimentar, cumplir y hacer cumplir los planes de prevención de riesgos de acoso laboral.

Adicional a ello deberá estar abierto a dar el seguimiento a los casos denunciados con finalidad de mitigarlo antes de generar daños en las víctimas, estos seguimientos deberán ser registrados en un expediente con fechas, horas, hechos y datos de las personas implicadas de manera confidencial

3.6.8 Datos generales de la entidad

En el documento que contenga el plan contra el mobbing laboral se harán constar la identificación de la empresa; actividad que realiza u objeto social, número de trabajadores y domicilio legal.

3.6.9 Fundamentación e importancia del plan

Se consignará la importancia que tiene el plan de prevención de riesgos de acoso o mobbing laboral, donde se hará constar en qué consiste este tipo de actividad, sus formas y manifestaciones más concretas, de forma tal que los trabajadores y la administración puedan identificar y reconocer de manera sencilla el momento en que se inicia el acoso laboral.

Se expresará en el documento cada detalle en el que se manifiesten posibles formas de acoso, como las de minimizar las tareas que se le asignan a un empleado para invisibilizarlo o cuando se le está sobrecargando porque no se da su derecho a descanso, vacaciones o posibilidad de disfrutar de sus días de descanso semanal. También cuando se les hace víctimas de humillaciones o descrédito a su persona, o cuando se hace uso de actitudes discriminatorias en razón de su origen, nacionalidad, sexo o cualquier otra razón, entre otras cuestiones que particularicen la situación de mobbing laboral.

Se realizará un archivo donde queden los precedentes, las denuncias realizadas, y la atención brindada a las víctimas, este expediente deberá ser confidencial y solo ser facilitado como copia firmada por el responsable de turno y registrar quien es la persona que solicita copia del expediente.

3.6.10 Enunciar los objetivos del plan de prevención

En el plan de prevención contra riesgos de acoso laboral debe quedar establecido que forma parte del plan el objetivo de identificar, evaluar y controlar aquellos riesgos potenciales que puedan convertirse en mobbing laboral.

Dentro de esos objetivos debe establecerse el promover una cultura de paz y armonía dentro del colectivo laboral, así como fomentar la capacitación y entrenamiento de los trabajadores en la detección de riesgos y en las actividades de la prevención del acoso laboral.

Asimismo, debe trazarse como objetivos conocer las formas y manifestaciones del mobbing laboral, así como los procedimientos y normativas vigentes en relación con el acoso laboral, de forma tal que se pueda mejorar la actividad de identificación de los riesgos que, en la actualidad, pueden ser unos, pero en otro momento y centro de trabajo, pueden ser otros.

También se debe generar un archivo donde recaiga toda la información documental y digital en estricta confidencialidad, en este archivo se registrarán las denuncias con todos los datos de los implicados y los hechos que se han suscitado.

3.6.11 Socialización del plan de prevención

El plan de prevención de riesgos de acoso o mobbing laboral deberá ser discutido entre los trabajadores, previo a su aprobación, para enriquecerlo. El responsable del elaborar y controlar el cumplimiento del plan de prevención a nivel de la entidad debe elaborar una propuesta de antemano, en la que se hacen constar posibles manifestaciones, propuestas de tareas, responsables, medidas que se pueden aplicar en cada caso y procedimientos, de forma tal que se ofrezca información general sobre el tema.

En cada incorporación a un puesto de trabajo debe existir una discusión previa con el trabajador o empleador donde se le dé a conocer de qué se trata el acoso o mobbing laboral para evitar que se vea inmerso en tales conductas.

Se deben realizar una serie de actividades que forman parte del fortalecimiento del plan de prevención, de manera que se estimule y enaltezca el rol de los trabajadores en la empresa y que desarrollen el sentido de pertenencia y participación como miembros activos del centro laboral.

3.6.12 Establecer las obligaciones y responsabilidades en la empresa

En la empresa debe existir una política de prevención de riesgos contra el acoso laboral y debe darse a conocer a todos los trabajadores, en segundo lugar, las acciones que forman parte del plan de prevención de riesgos deben controlarse de manera periódica. Se deben combatir los riesgos desde su propio origen diseñando una estrategia para la puesta en marcha de las medidas de prevención, por parte del personal asignado para el control del cumplimiento del plan de riesgos se debe mantener un control de las medidas adoptadas en razón de los casos de acoso laboral.

Se debe instruir a cada trabajador, cuando se va a incorporar a su puesto de trabajo, sobre los riesgos de acoso laboral, y sus medidas de prevención. Sería oportuno incluir, dentro de los cursos periódicos y regulares de la empresa, la materia de prevención de riesgos.

3.6.13 Divulgar los derechos en materia de riesgos de acoso laboral

Los trabajadores deben conocer su derecho a laborar en un ambiente sano, propicio y adecuado para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales que le aseguren su salud y bienestar.

Dentro de sus derechos está el de ser informado de los riesgos laborales a los que están expuestos, incluido el riesgo de acoso laboral o mobbing.

Los trabajadores tienen derecho a solicitar a las autoridades competentes el chequeo de la situación que presenta su entidad en materia de riesgos laborales donde puede encontrarse el acoso laboral.

Tienen derecho a solicitar el cambio de puesto de trabajo o actividad que desarrollar por motivos de salud o para su rehabilitación con motivo de cualquier causa relacionada con el acoso previo o el que se pudiera estar manifestando.

Los trabajadores tienen derecho a que se mantenga bajo reserva y confidencialidad su estado de salud mental o los resultados de exámenes psicológicos

En el ámbito laboral los trabajadores tienen derecho a la formación continua y a la información sobre los riesgos laborales y en materia de acoso laboral en su centro de trabajo.

3.6.14 Exigir el cumplimiento de las obligaciones del trabajador

Dentro del conjunto de obligaciones del trabajador que se relacionan con los riesgos laborales sobre acoso o mobbing laboral se encuentran las relacionadas con el cumplimiento de los programas, normas, reglamentos de salud e higiene del trabajo, velar por el cuidado de su salud física y mental y la de las demás personas que laboran en la empresa, informar sobre cualquier dolencia o enfermedad que sufran con motivo de las actividades que se encuentran desempeñando.

Los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos que correspondan de manera sistemática y deben, además, incorporarse a los procesos de rehabilitación que disponga la empresa para recuperar su salud.

En los organismos o grupos paritarios el trabajador debe participar, así como en los programas de capacitación que se programen para prevenir los riesgos laborales, ya sean convocados por el empleador o por cualquier autoridad de la empresa.

3.6.15 Rendición de cuentas por áreas

Cada área de trabajo deberá rendir un informe mensual por escrito, donde se dé cuenta de las actividades de capacitación que deben realizar en favor de la prevención del acoso laboral y se informe de los hechos suscitados que pueden constituir, potencialmente, mobbing laboral.

En los análisis se prestará especial atención a la actitud de los empleadores hacia los subordinados y entre los propios trabajadores, haciendo énfasis de forma sistemática en los sucesos que suelen presentarse en contra de las mujeres, lo cual tiene como fundamento la precedencia de hechos de violencia sexual laboral contra las personas de sexo femenino.

La protección diferenciada que se hace respecto a las mujeres se relaciona también con el cumplimiento de las normas que en materia de protección a las mujeres con motivo de la violencia de género ha sido prioridad en los últimos cincuenta años, pero que por supuesto que no tiene la pretensión de discriminar a los hombres. Lo que ocurre es que todavía se conoce que las mujeres silencian muchas veces los hechos de acoso laboral, especialmente, aquellos en que el acosador desea abusar sexualmente de su víctima porque en definitiva la mujer quiere o necesita conservar su trabajo.

3.6.16 Acciones de autocontrol

El responsable asignado por la entidad para el control y prevención del acoso deberá orientar las acciones de autocontrol que deberá realizarse cada persona que forma parte de la entidad, lo cual tiende a fortalecer en un inicio la actividad que está siendo controlada.

La aplicación práctica del autocontrol, pudiera parecer muy drástica en principio porque de alguna manera se está autocontrolando la misma persona, pero se propone en razón de que en el momento actual la sociedad ecuatoriana debe reflexionar sobre los reiterados casos de mobbing. El autocontrol tal vez ofrezca un resultado útil para el cambio del comportamiento.

En las acciones de autocontrol de riesgos, el trabajador no solamente deberá llevar una constancia de los hechos que pudieran parecerle acoso laboral y que han sido realizados por su persona sino de aquellos de los que es víctima, de forma tal que en sus etapas primarias pueda trabajarse para evitar males mayores que acarreen la pérdida del puesto de trabajo.

Si bien la acción de autocontrol pudiera no ofrecer una solución definitiva constituye una actividad y tarea de prevención que permite la reflexión hacia lo interno de la entidad, de lo cual se le hará saber tanto al empleado como al empleador que no está obligado a declarar en contra suya, pero al menos les sirve para recapacitar y a abstenerse de realizar estos actos contra otros, de manera que se evite el conflicto y se propicie la armonía laboral.

Lo más importante del autocontrol en el orden preventivo está en evitar que la conducta de acoso o mobbing laboral se produzca o que si en algún momento existió se erradique o disminuya, es decir, lo que se pretende es que llegue el día en que las propias personas que pertenecen a la entidad se den cuenta que el acoso laboral hace daño a los resultados de la empresa y a cualquier persona natural.

3.6.17 Modelo de plan contra el acoso laboral en la empresa

Puede tomarse como referente, para elaborar el Plan de Prevención contra el Acoso Laboral en la Empresa, el formato de Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y toda forma de Violencia contra la Mujer en los Espacios de Trabajo (Ecuador, Ministerio de Trabajo, 2021) y de ahí adaptar un formato para el Plan de Prevención de Riesgos de Acoso Laboral.

De modo que se incluirían en el modelo las fechas en que se desarrollarían las actividades, los temas a desarrollar y las observaciones; esta sería una de las formas más simples de modelar el Plan de Prevención, pero puede haber otras alternativas que incluyan, no solamente los participantes, responsables, fechas y observaciones sino las medidas para evitar o combatir el riesgo y su cumplimiento o no.

De manera que el modelo no es lo determinante para este mecanismo de control interno de los riesgos de acoso laboral, porque en definitiva es una actividad que de algún modo se tendrá que incorporar al plan de prevención de riesgos de la empresa oficialmente constituida por disposición del Ministerio del Trabajo y el cual debe estar cumpliéndose en todas las empresas que tienen entre 1 y 10 personas.

Figura 1: Plan de Prevención del Acoso Laboral en la Empresa

Plan de Prevención del Acoso Laboral en la Empresa																
Actividades	Número de trabajadores	Meses												Responsable	Observación	
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
Socializar el plan de prevención de riesgos de acoso laboral en la empresa																
Discutir el plan de prevención de riesgos del acoso o mobbing laboral y participar en el proceso de identificación de los riesgos																
Efectuar taller de capacitación sobre las formas, manifestaciones y consecuencias del acoso laboral en la empresa																
Informar a los trabajadores Acerca de los procedimientos para la tramitación y solución de los casos de acoso laboral																
Realizar capacitación sobre los derechos de los trabajadores a la rehabilitación o cambio de trabajo ante riesgo de acoso laboral																
Desarrollar y dar a conocer las particularidades del acoso sexual en el área de trabajo, su prevención, medidas a adoptar y normativa vigente.																

Otra forma en que puede realizar la preforma para el Plan de Prevención de Riesgos de Acoso laboral en la Empresa puede ser el siguiente:

Figura 2. Modelo del Plan de Prevención de Riesgos

Nro.	Actividad o área	Posible manifestaciones negativas	Medidas a aplicar	Responsable	Ejecutante	Fecha de cumplimiento de las medidas

Elaborado por: Cristhofer Fausto Cañarejo Amaguaña

CONCLUSIONES

En correspondencia con los objetivos planteados, y como resultado de los métodos de investigación empleados durante la investigación, se concluye que:

En Ecuador existen mecanismos legales creados para la protección del trabajador contra el mobbing o acoso laboral, lo que no ha impedido que se presenten dificultades, sobre todo en el orden probatorio, para poder amparar de manera real los derechos de las personas víctimas de acoso laboral.

El mobbing o acoso laboral en las entidades y empresas privadas se ha manifestado tanto entre los trabajadores como del jefe hacia los empleados como mecanismo para provocar en las víctimas de acoso, la renuncia a su puesto de trabajo y así evitar, en muchos casos, el despido.

Aun cuando Ecuador no cuenta en las leyes con el nivel de detalles que tienen otros países respecto a las expresiones de mobbing o acoso laboral, este se manifiesta en formas clásicas. Estas formas son humillaciones, invisibilización de los méritos del acosado, sobrecargas de trabajo, denegación de vacaciones, de licencias e imposición de tareas laborales en días de descanso. El menosprecio, discriminación, maltratos verbales con motivo de la nacionalidad, raza, procedencia, o por ser mujer, o insinuaciones sistemáticas que se convierten en acoso sexual laboral, son otras posibles manifestaciones.

En Ecuador existen procedimientos legales que permiten a las víctimas de acoso acudir ante las autoridades para hacer sus reclamos. No obstante, en la realidad, muchos casos son silenciados como resultado de la necesidad de las personas de conservar sus puestos de trabajo y además porque en lo relativo a la prueba del acoso laboral, todavía existen numerosos obstáculos que les impiden a las víctimas tener éxito en un proceso, en tanto, los testigos no se prestan para ofrecer su testimonio porque temen poner en riesgo su empleo.

Las repercusiones jurídicas recaen en la víctima, ya que, al no tener los medios probatorios suficientes para justificar su versión, su caso queda en el olvido, ya que no se puede generar la sanción adecuada sin pruebas de por medio.

Las repercusiones sociales del acoso laboral están centradas en afectaciones que se producen al buen vivir de los trabajadores, de su familia, a la dignidad y al

derecho humano de contar con un trabajo remunerado, que le ofrezca a la persona una vida digna. También afecta la salud psicológica de las víctimas, pero ello va mucho más allá de lo individual o familiar, pues se daña la economía, la reputación de la empresa y hasta la paz social.

Del estudio comparado se verificó que varios países en Europa priorizan la prevención del acoso laboral antes que la represión. En tal sentido, se estimó más conveniente elaborar una estrategia de prevención del acoso laboral, que incluya la concepción a nivel de empresa de unas actividades que se relacionan con la información, capacitación y participación de los trabajadores en las acciones contra el acoso laboral. Todo ello además de desarrollar una cultura de respeto, armonía y paz en el trabajo, permite controlar los riesgos laborales en materia de mobbing.

RECOMENDACIONES

Se sugiere al Ministerio de Trabajo en el Ecuador, el estudio de estrategias preventivas del mobbing laboral. También se considera necesario que este ministerio le exija a las empresas y entidades laborales de un plan de prevención de riesgos específico para la atención y tratamiento del mobbing laboral en la Empresa.

Se sugiere a la Universidad Metropolitana la socialización de los resultados de la presente investigación lo que permite a los empleadores y empleados conocer los derechos de protección jurídica ante el acoso laboral y sus formas de manifestación.

BIBLIOGRAFÍA

- Alfonzo, I. M. (1995). *Técnicas de investigación bibliográfica*. Caracas: Contexto Ediciones.
- Ayala Álvarez, M. D. (diciembre de 2011). *El acoso laboral como forma de perpetuación de la discriminación por género : problemas legales y estrategias para la protección*. Recuperado el 16 de 6 de 2022, de Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. FLACSO-Sede Ecuador: <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/3768>
- Bélgica, Ministerio de Seguridad y Salud del Trabajo. (26 de 6 de 2007). *Nueva Reglamentación contra la violencia, el acoso y las inquietudes psicosociales en el trabajo*. Recuperado el 19 de 6 de 2022, de https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista_ais/104/130.pdf
- Caragnano, R. (2013). El acoso moral en Italia: marco de referencia y evolución jurisprudencial. *Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, 1(4), 2-32. Recuperado el 20 de 6 de 2022, de Revista Internacional y Comparada: http://ejcls.adapt.it/index.php/rIde_adapt/article/download/142/205
- Carrasco Camacho, M. L. (octubre de 2020). *El acoso laboral (mobbing) como riesgo psicosocial y su relación en el desempeño laboral, aplicado al personal de una institución pública, en la ciudad de Quito*. Recuperado el 16 de 6 de 2022, de Universidad Andina Simón Bolívar: <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7845>
- Cebotarev, E. A. (2003). El enfoque crítico: una revisión de su historia, naturaleza y algunas aplicaciones. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud.*, 1(1), 76-79. Recuperado el 18 de 6 de 2022, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-715X2003000100002
- Colombia, Congreso de la República. (23 de 1 de 2006). *Ley 1010 de 2006*. Recuperado el 19 de 6 de 2022, de https://www.arslura.com/index.php?option=com_content&view=article&id=232:ley-1010-de-2006&catid=50:leyes-y-normas&Itemid=33

De Rivera, L. (Enero de 2015). *La etología del mobbing. El acoso en animales*. Recuperado el 16 de 6 de 2022, de https://www.researchgate.net/publication/318588758_LA_ETOLOGIA_DEL_MOBBING_El_acoso_en_animales

Ecuador, Asamblea Constituyente. (20 de octubre de 2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito, Pichincha: Registro Oficial No. 449, 20 de octubre de 2008. Recuperado el 20 de 7 de 2021, de https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_de_bolsillo.pdf

Ecuador, Asamblea Nacional. (25 de septiembre de 2012). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Recuperado el 22 de 6 de 2022, de Suplemento -- Registro Oficial N° 796 -- Martes 25 de septiembre del 2012: https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf

Ecuador, Asamblea Nacional. (2014). *Código Orgánico Integral Penal*. Quito: Registro Oficial Suplemento 180 de 10-feb.-2014.

Ecuador, Asamblea Nacional. (2017). *Ley Orgánica reformativa a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral*. Quito: Registro Oficial N° 116 09 de noviembre del 2017.

Ecuador, Congreso Nacional. (2005). *Código de Trabajo*. Ecuador: Registro Oficial suplemento 167 de 16 de diciembre 2005. Última modificación: 19-may.-2017. Recuperado el 16 de 6 de 2022, de <https://elyex.com/codigo-de-trabajo-ecuador-pdf-descargar-3/>

Ecuador, Contraloría General del Estado. (14 de Diciembre de 2009). *Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado*. Recuperado el 22 de 6 de 2022, de Registro Oficial Suplemento 87. Última modificación: 16-dic.-2014: https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_ane_cge_12_nor_con_int_400_cge.pdf

Ecuador, Ministerio de Trabajo. (6 de 2021). *Formato Plan Integral de Prevención de Riesgos Laborales para Empleadores con 1 a 10 Trabajadores*. Recuperado el 21 de 6 de 2022, de

https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:eDibIK77JU4J:https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/06/FORMATO-PLAN-INTEGRAL-DE-PREVENCIÓN-DE-RIESGOS-LABORALES_V4.docx%3Fx42051+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=ec&client=firefox-b-d

Ecuador, Ministro del Trabajo. (11 de 5 de 2017). *Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ambito Laboral*. Recuperado el 12 de 6 de 2022, de Registro Oficial 16 : <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-82.-NORMATIVA-ERRADICACION-DE-LA-DISCRIMINACION-EN-EL-AMBITO-LABORAL.pdf?x42051>

Enterprise Risk Management – Integrated Framework. (6 de 10 de 2005). *Resumen ejecutivo*. Recuperado el 20 de 4 de 2022, de <http://www.riesgooperacional.com/docs/COSO.pdf>

España, Juan Carlos I, Rey de España. (23 de noviembre de 1995). *Código Penal*. Recuperado el 18 de 6 de 2022, de Boletín Oficial del Estado número 281: <https://www.conceptosjuridicos.com/codigo-penal/>

España, Don Juan Carlos I, Rey de España. (29 de diciembre de 1978). *Constitución Española*. Recuperado el 18 de 6 de 2022, de Boletín Oficial del Estado núm. 311, de 29/12/1978.: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

España, Instituto Nacional de Seguridad Social. (20 de junio de 1994). *Ley General de Seguridad Social . Real Decreto Legislativo núm. 1/1994*. Recuperado el 18 de 6 de 2022, de Boletín Oficial del Estado, 20 de junio de 1994, núm. 154: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/37505/64927/S94ESP03.htm>

España, Jefatura del Estado. (29 de abril de 1986). *Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad*. Recuperado el 18 de 6 de 2022, de Boletín Oficial del Estado número 102 de 29 de Abril de 1986: https://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/l14-1986.html

España, Jefatura del Estado. (10 de noviembre de 1995). *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales*. Recuperado el 18 de 6 de

2022, de Boletín Oficial del Estado número 269, de 10 de noviembre de 1995:
<https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-24292-consolidado.pdf>

España, Jefatura del Estado. (9 de 6 de 1999). *Ley Orgánica 14/1999, de 9 de junio, de modificación del Código Penal de 1995, en materia de protección a las víctimas de malos tratos y de la Ley de Enjuiciamiento Criminal*. Recuperado el 18 de 6 de 2022, de Boletín Oficial del Estado núm. 138:
<https://www.bienestaryproteccioninfantil.es/fuentes1.asp?sec=13&subs=13&cod=3374&page=>

España, Ministerio de Gracia y Justicia. (24 de julio de 1889). *Código Civil. Edición actualizada 2021*. Recuperado el 17 de 6 de 2022, de
https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-PR-2021-117

España, Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (13 de 11 de 2015). *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. Recuperado el 17 de 6 de 2022, de Boletín Oficial del Estado núm. 255, de 24/10/2015:
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Fornés Vives, J. (2002). Mobbing: La violencia psicológica como fuente del estrés laboral. *Enfermería Global*, 1(1), 54-65. Recuperado el 16 de 6 de 2022, de
<https://revistas.um.es/eglobal/article/view/705>

Francia, Asamblea Nacional. (17 de enero de 2002). *Ley de modernización social*. Recuperado el 15 de 6 de 2022, de
<http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2FFP PRiCAqhKb7yhsjuNjw8cUF3pRrdCdanf79IP3eLfKCH3qqn25x9FXvL%2BtJQl QrxHS8ewErVT0bOlpXaSIWF81xbHxqlwbCB2D3KZ1My4wcmr%2Fcqjr7bcy 8aH>

González de Rivera y Revuelta, J., & Rodríguez Abuín, M. (2006). Acoso psicológico en el trabajo y psicopatología: Un estudio. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3), 397-412. Recuperado el 17 de 6 de 2022, de
<https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317121010.pdf>

González de Rivera y Revuelta, J. L. (18 de julio de 2000). *El síndrome del acoso institucional*. Recuperado el 22 de 6 de 2022, de

https://www.researchgate.net/publication/238792491_El_sindrome_del_acoso_institucional

Hermosa Torres, E. P. (enero de 2017). *El mobbing o acoso laboral, pautas para su tratamiento en el Ecuador*. Recuperado el 16 de 6 de 2022, de Universidad Andina Simón Bolívar.: <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5459>

Hirigoyen, M. F. (2001). *El acoso moral en el trabajo: Distinguir lo verdadero de lo falso*. Barcelona: Paidós.

Iglesias León, M., & Cortés Cortés, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. Recuperado el 18 de 6 de 2022, de Universidad Autónoma del Carmen: <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/handle/123456789/1750>

Leymann, H. (1966). *Mobbing-la persecution au travail*. Paris: Seuil.

Leymann, H. (1996). El Contenido y Desarrollo del Mobbing en el Trabajo. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184. Recuperado el 16 de 6 de 2022, de https://www.researchgate.net/publication/275522610_El_Contento_y_Desarrollo_del_Mobbing_en_el_Trabajo

Linares Rios, S., & Meza Corredor, A. (2018). *Mobbing laboral y calidad de vida en enfermeras del servicio de emergencia del instituto nacional materno perinatal*. Recuperado el 17 de 6 de 2022, de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1874/TITULO%20-%20Linares%20Rios%2c%20%20Simith.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Morales Trujillo, H. (2020). *Protocolo para la prevención, atención y sanción del acoso sexual y laboral en el Organismo Judicial*. Recuperado el 7 de 7 de 2022, de <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2020/07/protocolo-prevencion-atencion-y-sancion-acoso-sexual-y-laboral-organismo-judicial#view>

Moreno Cáliz, S. (2008). Apuntes sobre el concepto legal de acoso laboral. *Seguridad Social y Laboral*(218), 56-62. Recuperado el 22 de 6 de 2022, de <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/213448>

- Naciones Unidas, Asamblea General. (10 de diciembre de 1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Recuperado el 17 de 6 de 2022, de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Naciones Unidas, Asamblea General. (16 de diciembre de 1966). *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*. Recuperado el 16 de 6 de 2022, de https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/ccpr_SP.pdf
- Organización de Estados Americanos. (22 de 11 de 1969). *Convención Americana sobre Derechos Humanos. "Pacto de San José de Costa Rica"*. Recuperado el 17 de 6 de 2022, de <https://www.refworld.org.es/docid/57f767ff14.html>
- Organización de Estados Americanos, Asamblea General. (17 de 11 de 1988). *Protocolo adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales. Protocolo de San Salvador*. Recuperado el 17 de 6 de 2022, de <https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/protocolo-san-salvador-es.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (5 de junio de 1957). *Convenio sobre poblaciones indígenas y tribales*. Recuperado el 24 de 9 de 2021, de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C107
- Pérez Escobar, J. (2013). *Metodología y técnica de la investigación jurídica*. Bogotá: Temis Obras Jurídicas. Recuperado el 18 de 6 de 2022, de <https://toaz.info/28e53d27-e0e2-433a-bc3f-e2c23b1d6246>
- Pinzón de Bojana, B., & Atencio, E. (2010). El mobbing en el desempeño laboral. Implicaciones en la salud. *Multiciencias*, 10, 140-145. Recuperado el 17 de 6 de 2022, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90430360026>
- Piñuel y Zabala, I. (2001). *Mobbing como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander: Sal Terrae.

- Rizo Maradiaga, J. d. (2015). *Técnicas de investigación documental*. Recuperado el 24 de 10 de 2022, de Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua: <https://repositorio.unan.edu.ni/12168/1/100795.pdf>
- Trujillo Flores, M., Valderrabano Almegua, M., & Hernández Mendoza, R. (2007). Mobbing: historia, causas , efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas. *Innovar*, 17(29), 21-51. Recuperado el 17 de 6 de 2022, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512007000100004
- Trujillo Pons, F. (2016). El tratamiento normativo del acoso laboral en Francia. *Revista española de Derecho del Trabajo*(192), 1-28. Recuperado el 12 de 08 de 2022, de <https://pjenlinea3.poder-judicial.go.cr/biblioteca/uploads/Archivos/Articulo/EI%20tratamiento%20normativo%20del%20acoso%20laboral%20en%20Francia.pdf>
- Universidad Metropolitana. (21 de agosto de 2016). *Manual de Procedimientos de Titulación*. Recuperado el 28 de 5 de 2021, de <https://www.umet.edu.ec/normativa-interna/manual-de-procedimientos-de-titulacion/>
- Villarreal Armengol, C. M. (2015). *Los métodos en la investigación jurídica. Algunas precisiones*. Recuperado el 21 de 4 de 2022, de Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3983/46.pdf>
- Westreicher, G. (6 de agosto de 2020). *Estrategia*. Recuperado el 22 de 6 de 2022, de <https://economipedia.com/definiciones/estrategia.html>