

UNIVERSIDAD METROPOLITANA DEL ECUADOR



**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
CARRERA DE DERECHO
SEDE QUITO**

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

**TEMA: EL MOBBING O ACOSO LABORAL EN LA LEGISLACIÓN
ECUATORIANA. ESTUDIO DE DERECHO COMPARADO EN ESPAÑA, COLOMBIA
Y CHILE.**

AUTOR:

Jonathan Cedeño Ortega

ASESOR:

Dr. Juan Ávila Urdaneta

QUITO – 2021

CERTIFICADO DE ASESOR

Dr. Juan Ávila Urdaneta, en calidad de Asesor/a del trabajo de Investigación designado por disposición del canciller de la UMET, certifico que **Jonathan Javier Cedeño Ortega**, con cédula de identidad No 171805913-0 ha culminado el trabajo de investigación, con el tema: **EL MOBBING O ACOSO LABORAL EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA. ESTUDIO DE DERECHO COMPARADO EN ESPAÑA, COLOMBIA Y CHILE**. Quien ha cumplido con todos los requisitos legales exigidos por lo que se aprueba la misma.

Es todo cuanto puedo decir en honor a la verdad facultando al interesado hacer uso del presente, así como también se autoriza la presentación para la evaluación por parte del jurado respectivo.

Atentamente:

Dr. Juan Ávila Urdaneta, (Phd).

ASESOR

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA DE TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo Jonathan Javier Cedeño Ortega, estudiante de la Universidad Metropolitana del Ecuador “UMET”, carrera Derecho, declaro en forma libre y voluntaria que la presente Sistematización de Experiencias que versa sobre **EL MOBBING O ACOSO LABORAL EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA. ESTUDIO DE DERECHO COMPARADO EN ESPAÑA, COLOMBIA Y CHILE**, y las expresiones vertidas en la misma son autoría de la compareciente, quien ha realizado en base a recopilación bibliográfica.

En consecuencia, asumo la responsabilidad de la originalidad de la misma y cuidado al remitirme a la fuente bibliográfica respectiva para fundamentar el contenido expuesto.

Atentamente

Jonathan Javier Cedeño Ortega

CI 171805913-0

AUTOR

CESIÓN DERECHOS DE AUTOR

Yo, Jonathan Javier Cedeño Ortega, en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación, **EL MOBBING O ACOSO LABORAL EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA**. Estudio de derecho comparado en España, Colombia y Chile, modalidad (presencial) 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 del Ecuador 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.

Firma electrónica

Jonathan Javier Cedeño Ortega

CI: 171805913-0

DEDICATORIA

Este trabajo investigativo, va dedicado a mis padres, quienes han sabido iluminar y guiar este camino llamado vida. Con una mención especial a Martin Vaca, mi padre, quien sin duda alguna ha dejado en mi su legado de esfuerzo, dedicación, responsabilidad sabiendo acogerme como su hijo sin ver favoritismo alguno, luchando por verme cumplir esta meta en mi vida profesional, aquí dejo constancia de la promesa que un día te ofrecí. A Marcia Ortega, que ha sido mi mayor impulso y motivación para jamás vencer antes las adversidades de la vida, demostrándome que el esfuerzo del trabajo y dedicación tiene su recompensa, surgiendo por su familia y luchando junto a ella.

A mis compañeras de vida Laura y Samantha que también me han apoyado en este proceso de titulación y mis últimos años en la universidad, esperándome en casa y llenando mi vida de comprensión y amor.

Finalmente, no puedo dejar de hacer mención a mis profesores universitarios que han dejado un legado positivo para mi vida profesional, con una mención especial al Dr. Juan Ávila quien me acompañó en todo este proceso de elaboración de la tesis, guiando y trabajando duro para conseguir este el último escalón en mi vida profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi familia quienes jamás dejaron de creer en mí, a pesar de todas los obstáculos que se presentaron en el camino no dejaron de apoyarme, un agradecimiento especial a mi Abuela Julia Ortega quien nos enseñó del trabajo honesto a todos y cada uno de los miembros de la familia Ortega Carpio, a Martin Vaca y Marcia Ortega quienes me dieron su apoyo en los momentos más difícil de mi vida, no desmayaron y supieron guiar a su hijo para que continúe y culmine su vida profesional, así mismo su apoyo económico que fue factor primordial para el desarrollo de mi carrera, a mis hermanas de quienes he sido el ejemplo de que querer es poder.

Agradezco a Laura mi compañera quien con su paciencia supo entender y aceptar los momentos que no pude estar, por cumplir esta meta en mi vida profesional, a mis hijas por saber entender el ausentismo de su padre.

Agradezco a mi universidad por haberme cobijado durante todos estos años de mi vida estudiantil.

Agradezco a mi asesor de tesis el Dr. Juan Ávila quien me acompañó en este proceso final.

ÍNDICE

CERTIFICADO DE ASESOR	ii
CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA DE TRABAJO DE TITULACIÓN	iii
CESIÓN DERECHOS DE AUTOR	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	5
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	5
1.1. Antecedentes de la Investigación	5
1.2. Mobbing o Acoso Laboral	11
1.3. Origen histórico del concepto de acoso laboral	16
1.4. Derecho Comparado	24
1.5. Mobbing o acoso laboral a través del derecho comparado	24
1.6. Marco jurídico del Mobbing o Acoso Laboral en Ecuador	32
1.7. Marco jurídico del Mobbing o Acoso Laboral en España	35
1.8. Marco jurídico del Mobbing o Acoso Laboral en Colombia	38
1.9. Marco jurídico del Mobbing o Acoso Laboral en Chile	39
CAPÍTULO II	42
2. MARCO METODOLÓGICO	42
2.1. Métodos de investigación	44
2.2. Técnicas de investigación	47
CAPÍTULO III	49
ANÁLISIS DEL MARCO JURÍDICO	49
3.1. Aplicación del marco jurídico en España	49
3.1.1. Sentencia dictada por la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo de 20 de noviembre de 2014	49
3.1.2. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social de 23 de noviembre de 2006	50
3.2. Aplicación del marco jurídico en Chile	52

3.2.1. Sentencia del Tribunal del Trabajo de Iquique, RIT T-20-2010 de fecha 27 de agosto de 2010	52
3.2.2. Sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Osorno RIT T-6-2010, de fecha 24 de septiembre de 2010	53
3.3. Aplicación del marco jurídico en Colombia	54
3.3.1. Sentencia de la Sala de Casación Laboral, número de proceso N.º T 92127	54
3.3.2. Sentencia de Casación Laboral, número de proceso N.º 55122	56
3.4. Aplicación del marco jurídico en Ecuador	57
3.4.1. Sentencia dictada por demanda de juicio oral laboral N.º 911-10	57
3.4.2. Sentencia de casación de la Corte Nacional de Justicia. - Juicio N.º 978-2011	58
3.5. Análisis de la aplicación del marco jurídico desde el derecho comparado	60
CAPÍTULO IV	68
ANÁLISIS DE RESULTADOS	68
4.1. Análisis jurídico del acoso laboral	68
CONCLUSIONES	74
RECOMENDACIONES	76
Bibliografía	78

RESUMEN

En esta investigación se realiza un análisis del fenómeno del acoso laboral, también conocido como mobbing. La misma responde a un diseño cualitativo utilizando un enfoque descriptivo y explicativo, empleando la investigación documental con el método de revisión bibliográfica. De esta manera se revisa la definición de mobbing y posteriormente se expone los instrumentos y cuerpos normativos y legales que abordan, regulan y sancionan esta problemática en los países de Ecuador, Colombia, Chile y España. Para conocer cómo han actuado concretamente estos cuerpos legislativos, se analiza la jurisprudencia de estos países con respecto al tema, a partir de la recopilación y examen de algunas sentencias. En este sentido, se utiliza el enfoque del Derecho Comparado para la observación de las diferencias y los puntos en común que tienen las leyes y normas de estos países cuando se trata de acoso laboral

PALABRAS CLAVE: mobbing, acoso laboral, derecho comparado, legislación mobbing

ABSTRACT

In this research, an analysis of the phenomenon of workplace harassment, also known as mobbing, is carried out. It responds to a qualitative design using a descriptive and explanatory approach, using documentary research with the bibliographic review method. In this way, the definition of mobbing is revised and later the instruments and normative and legal bodies that address, regulate and sanction this problem in the countries of Ecuador, Colombia, Chile and Spain are exposed. In order to know how these legislative bodies have acted concretely, the jurisprudence of these countries with respect to the subject is analyzed, based on the compilation and examination of some judgments. In this sense, the Comparative Law approach is used to observe the differences and commonalities that the laws and regulations of these countries have when it comes to workplace harassment.

KEYWORDS: mobbing, workplace harassment, comparative law, mobbing legislation

INTRODUCCIÓN

El mobbing o acoso laboral es un problema a nivel global cuyas características son las conductas abusivas en el ámbito del trabajo, y que cada día ocurren con mayor frecuencia. Este fenómeno puede afectar a cualquier persona ya sea en el ámbito de las relaciones laborales privadas o públicas, cuya naturaleza resulta compleja, pues no solo se configura como un conflicto laboral, sino que también puede convertirse en una violación de derechos fundamentales. (Parra Cortés, 2017)

A nivel nacional, se trata de una problemática relevante ya que cada día en el país se registran de 2 a 26 denuncias por acoso laboral según cifras facilitadas por el Ministerio de Trabajo. (Zapata, 2021)

Según (Coba Quintana, 2019) el acoso laboral puede ser sexual, ambiental y psicológico. Estos a menudo son causados por empleados más antiguos o personal de confianza de los dueños, o jefes departamentales, quienes realizan estos actos mediante bromas ofensivas, comentarios, insinuaciones, insultos entre otros.

Entre los efectos que causan estas acciones están el abandono del trabajo, la generación de nuevas enfermedades que se añaden a los riesgos tradicionales propios de la sociedad industrial; afectación a las empresas por la reducción en la productividad, y en general un daño a la sociedad. (Morales Ramírez, 2016)

Entre las consecuencias negativas más perniciosas que provoca el mobbing se encuentran los efectos en la calidad de vida que pueden presentar las víctimas a raíz de las agresiones. Entre estos podemos encontrar efectos cognitivos (alteración de la memoria, imposibilidad de mantener la concentración, agresividad, etc.), psicósomáticos (pérdida de apetito, diarrea, vómitos, etc.), nerviosos (sudoración, palpitaciones, etc.), trastornos del sueño, etc. (Becerra Infante, 2016)

En este sentido, debido a las características, repercusiones y las magnitudes del hecho, el mobbing se ha considerado en diferentes instancias jurídicas internacionales y nacionales creándose normas dirigidas a prevenir y erradicar el acoso laboral que suscitan en los entornos de trabajo.

En Ecuador, a través de la Constitución de la República (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008) se garantiza un trato digno y justo para todas y todos los ciudadanos del país, se prohíbe la discriminación de una persona por cualquier condición social, política, religiosa, racial o sexual.

De la misma manera en el Código de Trabajo (Ecuador, Congreso Nacional, 2005) y en la LOSEP (Ecuador, Asamblea Nacional, 2010) desde noviembre del 2017, se incrementa la figura de acoso laboral, y se tipifica como una violación a los derechos de los trabajadores (Machado , 2019). Estos cuerpos legales establecen sanciones para el acosador e indemnización para la persona acosada, así como disculpas públicas de comprobarse el hecho.

A fin de conocer cómo se regula el mobbing en otros países, la presente investigación plantea como objetivo general, el realizar un estudio de derecho comparado sobre el tratamiento del acoso laboral en base a la normativa o sistema jurídico adoptados en Ecuador, España, Colombia y Chile, considerando la aplicación que tiene la norma y el ordenamiento legal y sanción a este tipo de conductas.

Con la revisión de estas normas jurídicas se pretende realizar un análisis jurídico y plantear algunas interrogantes que pueden ser objeto de debate para la jurisprudencia ecuatoriana.

Además, como parte de los objetivos específicos que se desprenden del mencionado, se encuentran:

- Analizar la normativa y doctrina del acoso laboral en Ecuador, considerando la incidencia en el desarrollo de las actividades del trabajador en su entorno de trabajo;
- Recopilar las diversas doctrinas y jurisprudencia existentes y examinarlas con el caso ecuatoriano;
- Determinar los efectos jurídicos que le causa el acoso laboral al trabajador en el desarrollo de sus actividades.

Para un adecuado análisis de este fenómeno se precisa de una visión más amplia por lo cual se recurre al derecho comparado, con el cual se pretende exponer el desarrollo del tratamiento relativo al acoso laboral o mobbing en los ordenamientos jurídicos tanto en el plano internacional como en el nacional, con base en las leyes y las prácticas adoptadas por los países principalmente de España, Colombia y Chile.

Para esto, el trabajo se guiará por estudios que se han realizado con anterioridad acerca del tema, igualmente utilizando el derecho comparado como herramienta metodológica para su análisis. Estos trabajos serán expuestos y el lector podrá encontrar que desde hace más de una década la legislación sobre el mobbing ha sido un ámbito del estudio del derecho comparado que ha cobrado cada vez más atención, reconociendo que los marcos normativos y jurídicos son aspectos importantes de la erradicación de esta problemática.

El estudio no pretende realizar un análisis exhaustivo o pormenorizado del tema, sino busca reseñar las iniciativas adoptadas por este grupo de países en cuanto al avance en derecho sobre el acoso laboral, de manera que se ponga en conocimiento la experiencia jurídica en otros países en este ámbito, lo que produce, por ende, una idea crítica de la juridicidad en materia laboral.

La presente investigación se basa en un diseño cualitativo utilizando un enfoque descriptivo y explicativo. Para ello se ha tomado en cuenta como punto de partida la descripción del contexto del acoso laboral en el país, perfilando a este y analizando en más detalle el sistema jurídico nacional.

Igualmente, se utilizó la investigación documental que consiste en la búsqueda y selección de información relevante del tema de investigación, a partir de bases de datos documentales que tengan un carácter científico y respondan al objeto de la investigación.

La investigación desde el análisis jurídico y normativo del acoso laboral intenta realizar un aporte social desde la consideración de los derechos fundamentales del trabajador frente a este tipo de acontecimientos, un aporte teórico que analiza el acoso laboral desde la doctrina jurídica fundamentada y que pueda servir de aporte para

estudiantes, y personas interesadas en el tema.

Y un aporte científico que puede servir como referencia para investigaciones futuras que ahonden más el tema y en la creación de normas jurídicas en el ámbito laboral.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

1.1. Antecedentes de la Investigación

Existen diversas investigaciones que anteceden a este estudio, que han analizado el tema del acoso laboral o mobbing a la luz del derecho comparado, entre las cuáles citaremos a las más relevantes.

Uno de los estudios destacados se titula “El Derecho Comparado en cuanto al acoso moral laboral”, allí (Huacón Jácome, 2018) indaga en lo estipulado por los diferentes cuerpos normativos de Ecuador, Argentina, Perú y España, en relación al acoso laboral, realizando una comparación entre el tratamiento que cada uno de estos estados ha dado al tema. Según señala, se trata de un fenómeno pernicioso para el desarrollo adecuado de los entornos laborales y que la legislación ecuatoriana respecto al tema no se encuentra tan alejada de las del resto de países analizados.

En segundo lugar, en el estudio “Análisis Jurisprudencial Comparado Del Acoso Psíquico Laboral ‘Mobbing’”, (Miranda Herrera, 2006) elabora una discusión y conceptualización generales del término mobbing y evidencia cuál es el abordaje que se le ha dado en distintas legislaciones a nivel mundial, particularmente las soluciones que han tomado “los diversos órganos jurisdiccionales Americanos y Europeos, con análisis de ciertos países en forma específica como Argentina y España” (p. 1).

De manera similar, (Lippel, 2010) en “The Law of Workplace Bullying: An International Overview”, reúne ocho contribuciones de juristas y especialistas en acoso laboral de cuatro continentes, que aproximan al lector sobre el estado actual de las leyes que rigen el acoso laboral. Después de realizar una discusión sobre la definición del concepto, el artículo compara documentos de países que cuentan con legislación específica, con aquellos que describen el fenómeno desde la aplicación de legislación general (Códigos Civiles, Derecho Laboral, etc.)

Otro estudio que analiza el fenómeno del mobbing desde la óptica de nuestro interés es “Estudio de Derecho Comparado del acoso laboral en España, México Y

Colombia”. En este, (Jiménez Escorcia, 2017) indica que se propone averiguar cuáles son las diferentes manifestaciones y circunstancias agravantes que puede presentar el acoso laboral a través del análisis de las legislaciones de los países de España, México y Colombia, con el fin de ofrecer un marco de mejoramiento legal para este último.

Al igual que (Gomez Rodriguez, 2017) toma los cuerpos normativos expedidos en España, México y Colombia para dar cuenta del tratamiento legal del fenómeno del acoso laboral en estos países. No obstante, en esta investigación se profundiza en la incidencia del mobbing en el ámbito universitario y se encuentra que este recae mayormente en el personal académico, y de manera especial, en profesores con una alta formación profesional y un excelente rendimiento en sus trabajos.

Otro estudio evidenciado es “The Development of Moral Harassment (or Mobbing) Law in Sweden and France as a Step” (Guerrero, 2004). En esta investigación la autora explora las leyes suecas y francesas y las teorías psicológicas de Heinz Leymann y Marie-France Hirigoyen que las sustentan. (Guerrero, 2004) señala que en ese momento la UE no cubría adecuadamente el acoso moral, por lo que deberían adoptarse elementos de la legislación sueca y francesa, así como de las teorías mencionadas.

En el artículo denominado “Mobbing and Harcèlement Moral in Comparative Perspective. Study of the Phenomenon in Poland and France” (Budnik, 2017) analiza el mobbing a partir de la comparación entre Francia y Polonia, utilizando el análisis de definiciones, actos jurídicos y estadísticas públicas. El propósito es mostrar las diferencias sociales que emergen de las definiciones ratificadas de este fenómeno y de las estadísticas públicas. En las conclusiones, se presentan los principales resultados encontrados a partir de la revisión de literatura disponible sobre el tema.

Un análisis que utiliza el derecho comparado entre muchos más países que los artículos hasta ahora mencionados, es “Sexual and moral harassment in the workplace” (Gamonal & Ugarte , 2012). Se trata de un reporte que recopila los aportes proporcionados por 25 reportes correspondientes a 25 países (Argentina, Austria, Brasil, Canadá, Chile, Colombia, España, Estados Unidos, etc.) donde se detalla cómo cada uno de estos países aborda legal y normativamente el acoso laboral. El trabajo fue

dividido en secciones temáticas que permitieron abordar de mejor manera el fenómeno.

Un documento igualmente valioso acerca de este tema es “Compendium of International and National Legal Frameworks on Sexual Harassment in the Workplace” (Banco Mundial, 2019). En este compendio, se ofrece un estudio de los principales instrumentos internacionales y regionales, así como de la legislación nacional relacionada con el acoso sexual en el ámbito laboral. El Compendio se limita a los países que han aprobado leyes o disposiciones específicas relativas a la violencia sexual en el trabajo, e incluye legislación de casi 150 países.

Así también (Lobato, 2021) en su investigación realiza un análisis de la violencia laboral contra las mujeres, mediante un estudio exploratorio de la jurisprudencia en casos de violencia laboral. Este estudio se sostiene en la tesis que “la justicia laboral reproduce dinámicas de dominación sexista, al no adecuar los parámetros de abordaje judicial a los estándares internacionales vigentes en materia de protección de los derechos de las mujeres. Se realiza un análisis profundo de las concepciones de violencia que existen contra las mujeres en los ámbitos laborales, así como el marco jurídico en el cuadro probatorio y la distribución de las cargas de prueba.

Entre los principales aportes se tiene que en gran medida los tribunales de lo laboral en Argentina, no han logrado cumplir con los estándares nacionales y menos con los internacionales para garantizar la protección de la mujer en el ambiente de trabajo, una problemática que recae a nivel de Latinoamérica.

Un estudio más reciente es el realizado por (López Moya & Pangol Lascano, 2021) quienes realizan una investigación documental de revisión bibliográfica con el fin de revisar las distintas legislaciones regionales y de esta manera poder determinar el alcance de la protección jurídica en relación con el acoso laboral enfocándose principalmente en el sistema laboral ecuatoriano. En este estudio se determinó que el acoso laboral es un fenómeno social por la magnitud de las consecuencias que trae consigo, como la merma a la integridad del individuo, donde la mayor carga representa la prueba para garantizar la tutela efectiva de los derechos.

Mencionamos también el estudio reciente elaborado (Flores Armas, 2021) y titulado “Prevalencia de violencia psicológica en el acoso laboral y la vulneración de medios probatorios en la legislación ecuatoriana”. En esta investigación la autora recoge las conceptualizaciones teóricas y la normatividad existente en Ecuador alrededor del acoso laboral. Se realiza también una comparación de esta información con lo mencionado en diferentes cuerpos legales de España, Chile y Colombia para la identificación de los vacíos que presenta la ley ecuatoriana al respecto y así formular recomendaciones.

El artículo “El mobbing o acoso laboral en el Ecuador” (Salazar Ulloa, 2021) se trata de una investigación referencial donde se lleva a cabo la exposición y análisis del concepto de mobbing de sus diferentes variantes y características, para posteriormente enmarcarlo en el ámbito del derecho laboral ecuatoriano resaltando así la importancia de incorporarlo en los distintos marcos normativos que rigen en este ámbito a fin de prevenirlo y asimismo erradicarlo de los entornos laborales del país.

También contamos con el estudio elaborado por (Fernández Muñoz & Escobar Pérez, 2021) quienes realizan un compendio y análisis de los diversos fundamentos que subyacen a los diferentes sistemas legales de varios países, con relación a la protección frente al mobbing. Los países que se abordan en esta investigación son Inglaterra, Estados Unidos y Colombia. Los primeros dos países fueron seleccionados para su comparación con el tercero debido a que su sistema de derecho se rige por el common law, es decir, que se fundamenta sobre todo en la jurisprudencia, a diferencia de Colombia cuyo sistema se fundamenta en la civil law.

Los autores concluyen que las diferencias que se pueden observar en cuanto al tratamiento del acoso laboral entre los sistemas de estos países, residen o se fundamentan sobre todo en las diferencias de organización socio-política de cada uno de ellos y en sus distintos modelos de desarrollo. Además, se aduce que Colombia aún tiene un largo camino por recorrer para garantizar marcos jurídicos y normativos que atiendan adecuadamente a la problemática.

Para el caso de Europa, el (Parlamento Europeo, 2001) en el documento de investigación “Bullying at work”, presenta una contribución al debate sobre la adopción de medidas legislativas en el ámbito del acoso en el lugar de trabajo. Se centra principalmente en los efectos de la intimidación en el lugar de trabajo, en la protección jurídica existente y en la posibilidad general de adoptar medidas comunitarias contra ella.

Además, para poder evaluar la necesidad de medidas legislativas, se menciona que es necesario conocer no sólo el impacto que puede tener el acoso en el lugar de trabajo en las personas afectadas, sino también sus consecuencias económicas. Se examinará así la situación jurídica actual con respecto a la intimidación en el lugar de trabajo, a nivel de los países que conforman la Unión Europea.

También se puede encontrar en (Smit & Du Plessis, 2016) el trabajo que lleva por nombre “Why Should We Care? Bullying in the American and South African Workplace” donde ambos autores argumentan que el acoso en el trabajo plantea un dilema legal ya que no todos los actos de mobbing son necesariamente ilegales, pero sus efectos son devastadores para las víctimas, lo que constituye una laguna en el sistema legal, a menudo dejando a las partes afectadas sin protección jurídica suficiente.

En este artículo se discute la posición jurídica sobre el acoso laboral en Sudáfrica donde el problema es frecuente, y se contrasta con la posición en los Estados Unidos y otras jurisdicciones. Se concluye que no sólo existen razones suficientes por las que los empleadores, los sindicatos y el sistema jurídico en Sudáfrica deberían preocuparse por el acoso en el lugar de trabajo, sino también se presentan sugerencias sobre cómo podría tratarse activamente y prohibirse desde lo legal.

Otro estudio de Derecho Comparado a nivel internacional con relación al tema lo encontramos en “Workplace Bullying and Harassment in the EU and Finland” (Vartiainen, 2013). Aquí se menciona que la situación con respecto a la intimidación en el lugar de trabajo difiere bastante entre países y es por esto que la autora realiza un análisis de los distintos tratamientos que se le da a esta problemática a nivel de la Unión Europea y de Finlandia.

A partir de esta contrastación, se concluye que: las normas reglamentarias son de mucha importancia en la gestión de los riesgos psicosociales del acoso y la intimidación laboral, el compromiso de los directivos y supervisores de la empresa u organización es crucial, los participantes en las intervenciones deben participar activamente y ser consultados en el desarrollo de la estrategia de intervención, entre otras.

Por otra parte, (Jenkins, Kilpatrick Demaray, Dorio, & Eldridge, 2019) en “The Law and Psychology of Bullying: A Comparative Approach”, mencionan que el objetivo de este texto es describir las leyes actuales relacionadas con el bullying y el cyberbullying, examinar las investigaciones existentes sobre las características sociales y emocionales de los acosadores y sus víctimas, y presentar una discusión sobre la interacción entre la ley y la psicología del bullying. Uno de los motivos por los cuales se realiza esta investigación es según las autoras que investigaciones anteriores indican que la mayor parte de la legislación contra la intimidación tiene una eficacia limitada para reducir la intimidación. A pesar de esto, los autores concluyen que las leyes sobre acoso son importantes y son un área importante de investigación.

Finalmente, en el ámbito más específico del acoso laboral sexual, se ha encontrado el trabajo producido por (Asmat & Mehboob, 2016). Estas autoras escribieron “International Laws and Policies for Addressing Sexual Harassment in the Workplace”. Aquí detallan que de todas las formas que puede adoptar la violencia contra la mujer, el acoso sexual es el más omnipresente e insidioso, sobre todo porque se considera un comportamiento 'normal' y no una agresión contra la mujer.

Concluyen que el acoso sexual laboral no es sólo un problema privado entre el acosador y la víctima; es un problema que tiene consecuencias para todos los empleados y el entorno de trabajo. Igualmente, señalan que el acoso sexual en el lugar de trabajo puede adoptar la forma de una exhibición de poder, intimidación o abuso por parte de un superior o compañeros de trabajo. La marcada segregación de las mujeres en empleos mal remunerados, de baja categoría y precarios contribuye a este problema.

1.2. Mobbing o Acoso Laboral

El mobbing o acoso laboral es un problema a nivel global cuyas características son las conductas abusivas en el ámbito del trabajo, y que cada día ocurren con mayor frecuencia. El acoso laboral como fenómeno social en la dinámica laboral de organizaciones tanto públicas como privadas, ha significado un elemento de riesgo para los trabajadores, así como también para la productividad de la empresa.

Sus primeras conceptualizaciones aparecen en la década de los 60, bajo una lógica naturalista con Konrad Lorenz citado en (Vidal Casero, 2006), quien acuñó el término para referirse a un ataque sistemático de pequeñas aves con el fin de atemorizar a animales más grandes.

El primer autor que definió el acoso laboral fue (Leymann , Aterrorización psicológica - el problema de la terminología, 1996), quien determinaba que el acoso laboral como el proceso de atormentar, hostigar, o aterrorizar psicológicamente a otros en el trabajo, además acuñó el término de mobbing para referirse a estos actos.

Este autor también lo define como una clase de conflicto en el cual la víctima de este se caracteriza por la experimentación de manera sistemática y denigratoria malos tratos o abusos por parte de otros individuos de su entorno, viéndose afectada la garantía de sus derechos como ciudadano o ciudadana.

Según el autor, se trata de un tipo de comunicación que se desarrolla de manera hostil y deshonrosa de manera paradigmática desde un grupo de personas hacia una sola persona generalmente. Una vez que se ejerce este tipo de dinámica, la víctima es empujada a una situación de vulnerabilidad dentro de la cual se perpetúa mediante la misma clase de tratos. De esta manera, el mobbing produce repercusiones sociales, psicológicas y físicas perjudiciales en quienes son objeto del mismo:

Este fenómeno ha sido llamado “mobbing”, “atacar en grupo a alguien” o terror psíquico. Ocurre como cismas, donde la víctima es sometida a una estigmatización sistemática mediante, entre otras cosas, injusticias (invasión de los derechos de una persona), que después de algunos años puede significar que la persona en cuestión no está en

condiciones de encontrar empleo en su profesión específica. Los responsables por este trágico destino pueden ser o compañeros de trabajo o la administración. (Leymann , 1990)

(Trujillo Flores, Valderrabano Almegua, & Hernández Mendoza, 2007) conceptualizan al mobbing de manera similar, como un tipo de comportamiento individual o colectivo que marca una dinámica de acoso y hostigamiento entre dos o más miembros de un equipo laboral. Se trataría de un tipo de violencia que se ejerce por parte de uno o más acosadores hacia una o más víctimas y que produce en ellas consecuencias muchas veces irreversibles, sobre todo de tipo psicológico; además de repercutir de manera negativa en la productividad y bienestar laboral de la empresa u organización.

Según estos autores, se ha encontrado que las principales causas detrás de este grave problema son: la existencia de sentimientos asociados a la envidia que pueden sentir los acosadores respecto de sus víctimas; la resistencia de un determinado empleado a ser manipulado por otro u otros trabajadores, o su no pertenencia al grupo de empleados que detentan el status quo dentro de la organización; la pretensión de uno o más empleados de reafirmar y afianzar el dominio fáctico o potencial que ejercen o pueden ejercer sobre el resto de miembros del equipo de trabajo.

Es importante señalar en este sentido, que los individuos más proclives a sufrir este tipo de abusos son quienes poseen características que los diferencian notablemente del resto en términos generales, entre estas características se encuentra: costumbres, lengua, género, poder adquisitivo, modo de vestir, y un largo etcétera.

Antes de continuar, es importante enfatizar que si bien en el ámbito laboral se pueden presentar agresiones hacia individuos que forman parte del mismo, se tiene que saber diferenciar aquellos momentos en que tales agresiones no constituyen casos de acoso laboral como tal. Por ejemplo, un solo incidente de comportamiento agresivo o de acoso, no es intimidación en el lugar de trabajo, sin embargo, puede repetirse o intensificarse y llegar a convertirse en mobbing efectivamente, por lo que no debe ignorarse.

A continuación, se describirá una de las tipologías de mobbing efectuada por (López Pino & Seco Martin, 2016) que permite contemplar las áreas en las que se efectúan entre las cuales se tiene: por estrategia de productividad y gestión de calidad;

como consecuencia del poder jerárquico, chantaje sexual; cultura organizativa; y conflicto de derechos.

Acoso laboral: Estrategia de reducción de costos laborales

En el marco de la reestructuración de una empresa, pueden surgir estas prácticas las cuales pueden estar canalizadas con el propósito de incurrir menos en costos laborales, probablemente consideradas dentro de un contexto de crisis, o quizá dentro de la idea de fusión de esta con otra empresa dice Ramalho citado en (López Pino & Seco Martin, 2016)

Esto quiere decir, que este tipo de acoso es empleado hacia los trabajadores para ocasionar su salida de la empresa o lugar de trabajo, inclusive entre las categorizaciones que se utiliza para recurrir a la reducción de personal se contempla “la antigüedad, la cualificación, las competencias, etc.” (López Pino & Seco Martin, 2016)

Asumiendo que este acoso no es efectuado debido a las características personales del empleado, sino que esto se realiza debido a que presenta un atributo cuestionado, o por no ser lo suficientemente competente. Además, después de considerada la estrategia es notable como dentro de los esfuerzos de la institución, se focaliza para poder ejecutar su cometido, que en este caso puede ser la reestructuración para así poder generar un orden nuevo. (López Pino & Seco Martin, 2016)

Es así, que se logra establecer prácticas de acoso legitimadas desde la institucionalidad, que podría estar implícita, posteriormente se realizan anuncios de reducción del personal, creando así insatisfacción e incertidumbre frente a un posible despido, lo cual direcciona a que los trabajadores finalmente se sientan inducidos a tomar la decisión de retirarse de sus funciones, como consecuencia de la inseguridad que se gestó dentro de la empresa. (López Pino & Seco Martin, 2016)

Posterior a esto, se introducen las prácticas directas las cuales son: llamadas encaminadas a negociar retiro o jubilaciones, la restricción de insumos para efectuar labores, abusos de poder claros que se vincula a la remoción y movilización de cargos, se diseñan medidas de flexibilidad horaria y del salario, entre otras condiciones

generales. Lo que a la larga coloca en una situación de vulnerabilidad e humillación para el empleado. (López Pino & Seco Martin, 2016)

Acoso laboral: estrategia de productividad y gestión de calidad

Frente al inminente fenómeno de la globalización, el rediseño institucional y empresarial, ha exhortado a que estas entidades se encuentren en una constante búsqueda por la excelencia y competitividad dentro del mercado o las esferas en las que se desenvuelven, que ciertamente han inducido a implementar tácticas de reestructuración encaminadas al cumplimiento de estos objetivos, sin siquiera efectuar un cuestionamiento de porque se está constantemente en la búsqueda de la calidad y excelencia. (López Pino & Seco Martin, 2016)

A esto se agrega que el rendimiento se convierte en un recurso necesario para obtener resultados positivos, en el que si algún trabajador falla inmediatamente se convierte en un factor que podría repercutir en conductas de acoso desde la empresa hacia este. Además, este interés por el rendimiento pueden conjugarse con acciones que terminen en intimidación las cuales están “encaminadas al aumento de la productividad y de la calidad”, en las que a través de estas se consoliden empleados activos, competitivos y polivalentes. (López Pino & Seco Martin, 2016)

Esto busca generar más acciones en el menor tiempo, aumentar la producción y que a partir de esto se pueda incluir mayores actividades y competencias a los empleados.

Acoso laboral: Consecuencia del poder jerárquico, chantaje sexual

Queda claro que esta práctica es de las más comunes que pueden ser efectuadas desde sujetos con mayor jerarquía y que menos controles posee. Lo cual puede darse como consecuencia “prácticas intimidatorias de acoso laboral, ante la negativas o no disposición de la trabajadora o el trabajador a las pretensiones sexuales del superior”. (López Pino & Seco Martin, 2016)

Este tipo de acoso laboral se enfoca en tres ámbitos primordialmente: “la violencia

contras las mujeres, un entorno laboral sexista y un marco de abuso de poder- tanto jerárquico como de género” (López Pino & Seco Martin, 2016). Esto resulta ser la consecuencia de prácticas normalizadas dentro del esquema machista que se vive.

En este panorama, en el cual existe una supremacía por la condición de género frente a las mujeres, que en muchas ocasiones son invisibilizadas y que dentro de lo laboral comúnmente se reproduce. Frente a esta lógica, las mujeres resultan ser más vulnerables por dos aspectos que los autores destacan: “por su situación de género y por la mayor precariedad en las condiciones de trabajo respecto a los hombres”. (López Pino & Seco Martin, 2016)

Acoso laboral: Por cultura organizativa: clientelismo y corrupción

Principalmente esto se percibe dentro de los espacios de trabajo político, en el que la relación clientelar predomina, pues mucho de esto permite colocar personas dentro de cargos públicos, lo cual no resulta ser gratis. Por ello se describe que los puestos de trabajo pueden ser designados, debido a las capacidades de los postulantes, sin embargo, esto no resulta muy cierto y más bien se convierte en espacios donde la lealtad y la confianza predominan. (López Pino & Seco Martin, 2016)

Estas redes de lealtad y confianza se construyen fundamentalmente en “códigos de silencio o de plena subordinación, sin ningún tipo de cuestionamiento ni crítica” (López Pino & Seco Martin, 2016). Derivando este ejercicio de trato clientelar a otras instancias que notablemente pueden convertirse en actos de corrupción institucionalizados, como una práctica que permite gestionar acciones, que obviamente conduce a acciones de mobbing, que se naturalizan. Lo lamentable, es que dentro de estos espacios no se logra efectuar acciones que frenen este tipo de acoso, quedando muchas veces en la impunidad.

Acoso laboral: Por conflicto de derechos

Este último tipo es la consecuencia de conflictos de intereses debido a derechos laborales (Salud, licencia de maternidad o paternidad, consolidación sindical, etc.). Situando a este conjunto de derechos como factores interpelantes de la empresa, ya que

bien puede otorgarles seguridades a los trabajadores, para las empresas o instituciones esto representa mayores responsabilidades tanto social, como económicas, que puede ocasionar un claro choque de intereses entre ambas partes (López Pino & Seco Martín, 2016). Resultando muchas veces en acciones que repercuten de forma negativa con el trabajador, ocasionando su salida como efecto de este tipo de acoso.

1.3. Origen histórico del concepto de acoso laboral

El concepto de mobbing, a partir de la década de los 80 y con su introducción en el ámbito laboral, comenzó a tener a mayor apogeo a nivel mundial abordando las problemáticas que aquejan a millones de trabajadores; en este sentido, el mobbing se ha convertido en un fenómeno que requiere una atención necesaria, no solo por las empresas u organizaciones públicas o privadas sino también por parte de las autoridades gubernamentales.

Esto, considerando que el mobbing ya sea generado por jefes o por compañeros de trabajo, no hace referencia solo a un hostigamiento laboral, sino también implica un conjunto de comportamientos y de conductas producidas en el seno mismo de una empresa que pueden traer consigo consecuencias que trascienden de la esfera de lo laboral, llegando a afectar esferas más privadas e íntimas del trabajador. (Fondevilla , 2008)

La (Organización Internacional del Trabajo, 1998) en el informe *Violence at Work*, determinó que en los Estados Unidos alrededor de 1.000 personas morían cada año en entornos laborales. Los brotes de violencia que se producen en los lugares de trabajo rebasan las fronteras de los países, los ámbitos de trabajo o cualquier categoría profesional. (Hirigoyen , 2004) manifiesta que el acoso laboral pone en peligro tanto el empleo de la víctima como el ambiente laboral de la organización.

A partir de los estudios e investigaciones de los años 90, se inició el impulso a las leyes que sancionan el acoso moral en el mundo del trabajo en países como Francia y Bélgica. Desde la perspectiva de lo jurídico el término mobbing es definido como “presión laboral tendenciosa, la presión laboral tendente a la autoeliminación de un trabajador mediante la denigración”. (Gimeno Lahoz, 2004)

En la Unión Europea la normativa en cuanto a la violencia psicológica en el lugar de trabajo, entre países es muy dispar; un grupo ha optado por una legislación específica; otros debaten la necesidad o no de actuar legislativamente; un tercer grupo considera que con las leyes nacionales existentes el fenómeno se encuentra jurídicamente cubierto de modo suficiente y, finalmente, otros han potenciado medidas no legislativas como códigos de buenas prácticas, cláusulas anti-mobbing. (Hermosa Torres, 2017)

Algunos países en América Latina han aprobado legislaciones específicas destinadas a prevenir, sancionar y erradicar los comportamientos del acoso laboral; en cambio, otros han confiado a instrumentos vigentes el combate al caso. La normatividad existente va desde la prevención hasta atribuirle a la figura el carácter delictivo (Morales Ramírez, 2016). (Carvajal Orozco & Dávila Londoño, 2013) mencionan que en América Latina el mobbing apenas ha comenzado a tener eco en los investigadores e identifica poco desarrollo de la temática, lo que constituye una debilidad frente a las posibilidades de conocer e intervenir sobre esta y son pocos los países que han promulgado leyes.

En el contexto ecuatoriano, (Borja Sanchez, López Fraga, & Lalama Aguirre, 2017) abordan el mobbing desde la Constitución, como un instrumento legal en relación con la garantía de los derechos humanos, y en correspondencia con el buen vivir, que busca garantizar la integridad personal y colectiva.

Según la Ley Orgánica Reformatoria a la LOSEP y Código del Trabajo se entiende 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.

Etapas del acoso laboral

Según el modelo italiano el acoso laboral consiste de seis fases a través de las cuales se manifiesta. Esto quiere decir que cada una de ellas permitiría identificar casos de mobbing de acuerdo a la etapa de desarrollo en que se encuentre este tipo de acoso. La etapa cero, corresponde al conflicto psicológico. En esta etapa previa no hay deseo de destruir, sino de sobresalir, de ser superior a los demás por parte de una o más personas del entorno laboral.

Posteriormente, esta etapa se desarrolla hasta llegar a la primera etapa de conflicto dirigido. En esta etapa, se dirige la agresión concreta o potencialmente a una persona determinada, es decir, se identifica a la víctima. El conflicto, que hasta entonces tenía una dimensión general, ahora posee un blanco. El objetivo del agresor ahora es destruir/perjudicar al individuo. Esta etapa el conflicto no se limita al trabajo, sino que se centra en asuntos privados.

Según (Cornoiu & Gyorgy, 2013) la segunda etapa consiste en la aparición del mobbing como tal. En esta fase, los ataques no causan síntomas psicossomáticos o dolencias físicas en la víctima todavía, pero crean incomodidad, ansiedad, ira. Las relaciones con colegas se deterioran y la víctima se pregunta por qué. Después en la tercera etapa se manifiestan los primeros síntomas psicossomáticos. La víctima comienza a mostrar algunos problemas de salud y esto puede extenderse por períodos más largos de tiempo. Los síntomas comunes aquí son: sensación de inseguridad, insomnio, problemas de digestión.

En la cuarta etapa se cometen errores y abusos en la gestión de los recursos humanos. El acoso se hace público y a menudo se ve alentado por errores de apreciación y manejo por parte del miembros de la empresa u organización. En la quinta etapa por otro lado, se desarrolla el empeoramiento de la condición psicofísica individual de manera que la víctima se encuentra en un estado de desesperación y desesperanza. La depresión leve o severa aparece.

Como sexta y última etapa, se produce la exclusión de la víctima del trabajo. Esto quiere decir que la depresión e incomodidad hace que el individuo busque una salida, ya sea por renuncia o por despido. Un caso más grave es que la persona se vea obligada a tomar la jubilación anticipada o se vea conducida a realizar actos extremos tales como cometer suicidio.

Según (Verona Martel & Santana Mateo, 2017) refiriéndose a Leymann (1990); Piñuel (2001), entre otros autores, afirman que no existe una homogeneidad en esta definición en torno a las fases o etapas que pueden surgir en el mobbing. Sin embargo, estas autoras efectúan una caracterización de cada una de estas que permite tener una aproximación diferente frente a esta práctica.

Etapa I: Seducción

En esta, se realiza un acercamiento y análisis de la víctima, en la cual se localiza las principales debilidades y como podría ser abordada, además durante esta primera etapa el acosador aún no se ha manifestado plenamente con sus actitudes violentas y de hostigamiento, más bien adoptan conductas que invitan a otorgarles confianza y credibilidad frente a la imagen que muestran. (Verona Martel & Santana Mateo, 2017)

A lo cual a largo plazo se denotará que es falso, una fachada. Por ello es que después de esta etapa, la víctima sentirá frustración, decepción y temor de notar claramente como esté el individuo en cuestión. (Verona Martel & Santana Mateo, 2017)

Etapa II: Conflicto

Las autoras señalan, que de acuerdo a la opinión de algunos expertos, es en esta etapa en la cual se percibe las primeras conductas que alertan el comportamiento de acoso, que frente a malos entendidos o incapacidad de resolución de posibles conflictos, traslada las primeras acciones hacia el “acoso psicológico” dentro del espacio de trabajo. (Verona Martel & Santana Mateo, 2017)

Es probable que esta dificultad o problema que pudo haber suscitado, ni siquiera era completamente real, sino que fue inducido y creado por el acosador para implementar una relación de intimidación y de poder a la cual la víctima puede ser sometida, debido al cambio de relación que a partir de este evento puede generarse. Aunque esta etapa no dura mucho, ya que ese no es el fin que busca el acosador. (Verona Martel & Santana Mateo, 2017)

Etapa III: Acoso

Esta etapa, es caracterizada porque el acosador realiza acciones casi imperceptibles en primer momento, indirectas, incluso no pueden ser detectadas, pero finalmente resultan ser acciones premeditadas que buscan generar daños psicológicos a la víctima.

Además, el acosador idea la incorporación de más sujetos (del lugar de trabajo)

dentro de su plan con el propósito, quienes efectuarán comentarios y críticas que agredan a la víctima, todo con el afán de situarla en un lugar de vulnerabilidad y descrédito, en el que el acosador saque todo el provecho al punto de tomar represalias si no llegan a respaldarlo (Verona Martel & Santana Mateo, 2017). Efectivamente es en esta etapa que la dinámica del mobbing inicia.

Todos estos esfuerzos del acosador hacia la víctima, hace que esta se sienta aislada, desamparada y desprotegida, en la que todos sus compañeros de trabajo no realicen acciones, predisponiéndola a que esta sea destruida dice Girard citado en (Verona Martel & Santana Mateo, 2017)

Etapa IV: Intervención de responsables jerárquicos

En ocasiones, de localizarse esta situación la empresa o institución, otorga de toda responsabilidad a la víctima, dejando en la impunidad el accionar del acosador y todos quienes fueron cómplices, ya que estos no asumen la responsabilidad, ni mucho menos reciben las sanciones correspondientes. Convirtiéndose en agentes encubridores, que permitirán que esta práctica se siga reproduciendo por parte del acosador. (Verona Martel & Santana Mateo, 2017)

Fase V: Ayuda externa-Salida de la organización

En un intento desesperado de localizar cuáles fueron las causas que ocasionaron todo este doloroso episodio de acoso laboral, la víctima acude a especialistas de la salud para que puedan orientarla, pero es complejo que logren realizar un diagnóstico acertado, ya que muchos de estos carecen de especialización frente al mobbing. (Verona Martel & Santana Mateo, 2017)

Pero, debido al ambiente que ya se consolidó, resulta difícil poder recuperar la confianza en quienes comparten sus espacios de trabajo e inclusive el temor de que se pueda repetir persiste, lo que orilla a que la víctima decida salir de este espacio. (Verona Martel & Santana Mateo, 2017)

Se puede afirmar que existen diversas causas que motivan el mobbing, sin

embargo, según algunas investigaciones, esto deriva de “celos y la envidia que sienten los acosadores hacia sus víctimas” (Ávila, Bernal , & Alzate , 2016). Esto puede suscitarse debido a ciertas características que puede tener la víctima, haciendo que se convierta en un blanco para aquellas personas que no se sienten satisfechas a la larga se convierten en los potenciales acosadores.

Por eso es que esta práctica del mobbing, puede ser ubicado en individuos que no forman parte de grupos importantes dentro de una organización, pero de acuerdo a sus características que pueden hacer que destaque, inmediatamente la envidia puede apropiarse del juicio de alguno de los miembros de la empresa, situándolo en una condición de vulnerabilidad en la cual puede ser manipulable. (Ávila, Bernal , & Alzate , 2016)

Se asume también que pueden repercutir algunos factores frente al accionar de los acosadores, ya sea clases sociales, edad, género, etnia, entre otros. Lo que puede devenir en consecuencias de carácter personal, organizacional y social. (Ávila, Bernal , & Alzate , 2016)

Para (Trujillo Flores, Valderrabano Almegua, & Hernández Mendoza, 2007) las características individuales y particulares de la víctima exhortan a los posibles acosadores a ejercer acciones sobre ellos, ya que la envidia y los celos los superan, ya que antes de convertirse en víctima y lograr aislarlo del grupo, este individuo podría destacar por ser bastante sociable, tener la capacidad de entablar fácil nexos con sus compañeros, ser empático; incluso en el ámbito profesional es una persona competente, recibe observaciones positivas, todo esto se puede convertir en molesto para el acosador que no quiere que la víctima destaque.

Este tipo de acoso, dentro del espacio laboral se puede derivar de que este sujeto represente una amenaza para los otros, es decir que este no se preste para manipulaciones y mantenga su punto de vista firme ante las discrepancias de otros. Además, se puede generar hostigamiento porque dentro del espacio laboral puede existir relaciones personales con otros miembros otorgándole beneficios. (Trujillo Flores, Valderrabano Almegua, & Hernández Mendoza, 2007)

Modalidad y circunstancias agravantes

En primer lugar, se debe destacar que el tipo de agresión que se efectúa a través del acoso es la violencia psicológica. Sin embargo, esta violencia puede ser manifestada bajo diversas modalidades dentro del espacio de trabajo, entre esas se tiene: bloqueo social, hostigamiento, manipulación, coacción, exclusión, intimidación, agresiones, amenazas. (Cervantes Benavides, 2011)

Bloqueo social

Se define como una de las formas de violencia psicológica que existen, esta se caracteriza por generar acciones de ignoro, al punto de “volver invisible” al trabajador. Esto puede fraguarse y efectuarse por un individuo o varios miembros de la empresa, y es uno de los más mediatos y menos sospechosos, ya que no deja “huella visible”. (Cervantes Benavides, 2011)

Esta acción puede identificarse cuando “a un trabajador ninguno de sus compañeros de trabajo le habla, o cuando éste busca estar con algún compañero de trabajo, nota que los compañeros se alejan sistemáticamente” (Cervantes Benavides, 2011). Buscando situar a este individuo en un escenario de aislamiento frente a los demás compañeros.

Intimidación

Esta modalidad busca infundir temor al trabajador, se caracteriza porque el acosador realiza acciones para provocar miedo, lo cual puede resultar perturbando a la víctima. Para ello el acosador se valdrá de diversos recursos para lograrlos. (Cervantes Benavides, 2011)

Hostigamiento

Este en cambio busca gestar acciones de forma sistemática, esto quiere decir que el interés del acosador es generar acciones que perturben, incomode y molesten a la

víctima, todo esto de forma constante, lo cual busca generar un desgaste anímico. (Cervantes Benavides, 2011)

Manipulación

Esta modalidad es contemplada como “la habilidad que tiene un trabajador agresor para manejar a otro u otros trabajadores, para lograr su propósito” (Cervantes Benavides, 2011). Lo cual se realiza hacia una persona que ponga en riesgo la permanencia del acosador dentro de la empresa.

Coacción

Se conoce al mecanismo que sitúa a la víctima en una situación de vulnerabilidad, ya que el acosador está en una posición de poder, el cual puede establecer condiciones e inclusive chantajes con la finalidad de que la víctima reacciones frente a su agresor, obligándolas a realizar acciones que van en contra de su voluntad. (Cervantes Benavides, 2011)

Sujetos de acoso

Según (Trujillo Flores, Valderrabano Almegua, & Hernández Mendoza, 2007) no existe un perfil predeterminando de las víctimas de acoso laboral o mobbing. Esto claramente crea un precedente de que no importa las características individuales, cualquier persona puede ser víctima de hostigamiento, chantajes, discriminación, entre otros mecanismos, como parte del accionar del acosador frente a las víctimas. Por ello, es que se debe prestar atención a los detalles que pueden volver propenso a ciertos individuos de volverse víctimas.

Pero si cabe destacar que las personas que son más propensas y vulnerables a que experimente acoso, son aquellas personas destacadas, brillantes en su trabajo, bastante activos, productivos, con mucha facilidad de relacionamiento con otros, que pueden representar una amenaza para los potenciales agresores, tratando de desmerecerlos y desvalorizando su trabajo. Acciones que son bastante comunes en el modus operandi de los acosadores laborales. (Trujillo Flores, Valderrabano Almegua, & Hernández Mendoza, 2007)

Es decir, no hay una condición en la personalidad de los acosados que pueda

convertirse en un factor estándar en todos, sino que más bien puede reducirse a sus capacidades laborales que pueden representar peligro e incertidumbre para otros. Eso sí, no todas las personas actúan de forma similar frente a las acciones de acoso, hay algunos muy sensibles, otros que enfrentan la situación. Por tanto, la inteligencia emocional si depende mucho de las reacciones que pueden generarse frente a las situaciones de acoso. (Trujillo Flores, Valderrabano Almegua, & Hernández Mendoza, 2007)

1.4. Derecho Comparado

Ahora bien, expuesta la definición del mobbing o acoso laboral, expondremos la definición de Derecho Comparado, al ser esta la herramienta que dará cuenta de cómo se encuentra normado este problema dentro de las legislaciones de Ecuador, España, Colombia y Chile. Según (Sotomarino Cáceres, 2018) cuando hablamos de Derecho Comparado nos estamos refiriendo a la actividad intelectual y académica que se ejerce cuando se toma al Derecho como objeto y a la comparación como el proceso.

Se trata de una herramienta de carácter supranacional que retoma las diferentes legislaciones, normativas y procedimientos que se han desarrollado en un determinado territorio estatal y establece puntos de convergencia así como distancias y diferencias con otros instrumentos jurídicos de otros países.

El Derecho Comparado se encargaría de la comparación entre los sistemas jurídicos de dos o más países a fin de determinar sus semejanzas y diferencias; del análisis de las variadas respuestas y soluciones que determinados sistemas jurídicos nacionales dieron a problemas jurídicos delimitados; del estudio de la relación causal existente entre diferentes ordenamientos jurídicos; de la comparación entre las diferentes fases de desarrollo de diferentes sistemas jurídicos; y del análisis de las pautas que determinaron el desenvolvimiento de dichas etapas.

1.5. Mobbing o acoso laboral a través del derecho comparado

Ahora bien, en el ámbito del Derecho Comparado existen varios estudios que se han realizado alrededor del tema del mobbing o acoso laboral y que dan cuenta de las

diferentes perspectivas desde las cuales se ha abordado el tema en diferentes legislaciones a nivel global.

En Aproximación al acoso laboral desde la legislación comparada (Morales Ramírez, 2016), la autora analiza las diferentes manifestaciones, ópticas y grados de abordaje del tema a la luz de un estudio comparativo entre los ordenamientos jurídicos específicos de la Organización Internacional del Trabajo u OIT, la Unión Europea y los diferentes países de América Latina.

(Morales Ramírez, 2016) determina que, tanto en Europa como en América Latina, se han creado y aprobado distintas legislaciones específicas para el tratamiento de esta temática y asimismo los gobiernos nacionales de los diferentes países en muchos casos han optado por hacer uso de sus normativas vigentes correspondientes para lidiar con el problema a nivel jurídico y social.

Evidencia también que existen en América Latina importantes vacíos (por ejemplo, la ausencia de componentes de género) que en muchos casos han logrado cubrirse gracias a la jurisprudencia.

Adicionalmente, la académica aporta con varios conceptos teóricos valiosos para una mejor comprensión del tema. Distingue cuatro conductas mediante las cuales puede manifestarse el mobbing: atentados en las condiciones de trabajo, atentados a la dignidad personal, aislamiento, y violencia verbal y/o psicológica. Y asimismo reconoce tres variables de su ejercicio en función de las jerarquías de la organización: acoso vertical descendente, ascendente y horizontal.

Exclusivamente para el caso latinoamericano, Estudio comparado de la legislación del Mobbing en Latinoamérica aborda el estado actual de las políticas y normativas dirigidas a reconocer, tipificar y/o sancionar este tipo de práctica. Los autores señalan que existen en la región leyes de carácter general, así como leyes de carácter específico destinadas al tratamiento de la problemática. No obstante, encuentran que únicamente Brasil y Colombia poseen estas últimas.

Igualmente, observan que la mayoría de estas normativas han sido pensadas y expedidas para el sector público, evidenciando un vacío en lo concerniente a la

afectación del mobbing en los trabajadores de empresas u organizaciones del sector privado (Oceguera Ávalos, Aldrete Rodríguez, & Ruiz Moreno, 2009)

En términos generales, en el estudio se contempla un abordaje más bien escaso del tema dentro de las legislaciones latinoamericanas y la falta de un consenso o uniformidad en los puntos específicos normados al interior del mobbing. A pesar de ello, son tres los elementos en que las normativas analizadas por los autores convergen: la conceptualización del mobbing o acoso laboral, el procedimiento y las sanciones.

Asimismo, visibilizan que en la mayoría de estos ordenamientos se incluyen como elementos principales: los derechos de las víctimas, las obligaciones de autoridades y empleadores, y los comportamientos específicos que permiten el reconocimiento del acoso laboral.

En la investigación, finalmente se menciona que es patente la carencia de sistemas integrados y eficaces de protección y reparación de las víctimas, y se menciona la necesidad de enfatizar en la necesidad de que también se normen y regulen las obligaciones del trabajador en este ámbito.

(Mota Ibarra, 2020), con su investigación *El mobbing en Latinoamérica: Conceptos y legislaciones* también aporta al campo de la investigación comparada en el ámbito de lo legal. La autora realiza un compendio de fuentes bibliográficas y un análisis de las normativas y mecanismos jurídicos vigentes sobre el acoso laboral en Ecuador, y los contrarresta con los encontrados en las legislaciones de Argentina, Colombia, Chile, Brasil, México y Venezuela.

Además del abordaje jurídico, la autora intenta dilucidar cuáles son las diferentes ópticas desde las cuales se entiende y define al mobbing. Así, Mota concluye que en Ecuador no se cuenta con ninguna legislación que aborde de manera directa este tema lo cual dificulta tanto la identificación como la subsanación de la problemática en los entornos laborales públicos y privados.

(Mota Ibarra, 2020) señala que, si bien todos los países analizados cuentan con normativas dirigidas a regular los conflictos y violencias que puedan surgir al interior de las organizaciones, la falta de un tratamiento específico del mobbing en las mismas,

conceptual y procesualmente, produce que el abordaje del tema desde lo jurídico siempre resulte ambiguo.

La autora aduce también que las políticas no deberían enfocarse exclusivamente en la prevención, más bien debería evaluarse la posibilidad de creación de normativas específicas anti acoso que definan claramente lo que se entiende por acoso laboral, sus tipos, modalidades, manifestaciones, etc. Finalmente, recomienda el reforzamiento de los mecanismos de denuncia y de los programas educativos que permitan la temprana identificación y erradicación de la problemática.

Por otro lado, en el estudio *El mobbing en las organizaciones*. La ausencia de un concepto global y único las autoras analizan cómo se ha conceptualizado al acoso laboral en las legislaciones de varios países, entre ellos Francia, Bélgica, España, Suecia e Italia. En la investigación se exponen con especial cuidado las definiciones que se han producido sobre el mobbing en España. Al igual que (Mota Ibarra, 2020), (López Cabarcos & Vázquez Rodríguez, 2007) observan que no existe un consenso claro sobre la definición del mobbing.

A pesar de esto, encuentra que todas las conceptualizaciones abarcadas en la investigación tienen en común el reconocimiento de que se trata de una acción intencionada, repetitiva y/o sistemática, longeva en el sentido de que puede extenderse por largos períodos de tiempo, la asimetría de poder que fundamenta la lógica de la dinámica de hostigamiento desde el acosador hacia la víctima.

Todas las definiciones aceptan igualmente que este tipo de violencia siempre tiene repercusiones sobre la víctima, sin importar si estas son psicológicas, físicas, emocionales, etc. A partir de estas pautas, las autoras proponen una definición propia del mobbing al que entienden como “el repetido y persistente ataque de una o más personas que buscan atormentar, vejar, frustrar, provocar, intimidar, humillar, minar, adular, o cualquier otro comportamiento a otra u otras personas, con el objetivo de destruirlas profesional y personalmente”. (López Cabarcos & Vázquez Rodríguez, 2007)

Finalmente, aludimos a la investigación elaborada por (Mendizábal Bermúdez,

2013) El acoso laboral y la seguridad social. En esta, se puede encontrar un análisis pormenorizado de las legislaciones sobre acoso laboral o mobbing en México y España, detallando el marco referencial socio jurídico del acoso laboral, la normativa alrededor de los derechos de los y las trabajadoras, y el marco jurídico laboral que puede encontrarse en cada estado respectivamente.

En este contexto, las autoras exponen que existen varias vías jurídicas dentro del mismo derecho para tratar el problema (derecho penal, civil, administrativo, laboral, constitucional, etc.) pero señalan que a la par de estos instrumentos debe trabajarse en los mecanismos concretos que permitan a las víctimas la reparación o resarcimiento de los derechos que les han sido vulnerados.

Se debe asumir que el mobbing no solo se resuelve desde un diseño técnico, sino que repercute mucho en la consolidación de las políticas que rigen a una empresa, así como también la consideración de la salud de los miembros que la compone, implementación de medidas organizativas, que se convierten en un elemento relevante y conductor para aquellas personas que se encargan de seleccionar el personal. (Aliaño Cruz, Carrascal Jaramillo, & Marín Gutiérrez, 2010)

Para ello, se tomará de referencia a algunas normas que ha implementado la Entidad Nacional Sueca para la Salud y Seguridad, 1997 citado en (Aliaño Cruz, Carrascal Jaramillo, & Marín Gutiérrez, 2010), frente al manejo de los espacios de trabajo y que se prevenga la aparición de acoso laboral.

En primer lugar se señala a las Medidas de carácter organizativo, el cual exhorta al manejo interno desde un punto de vista más transparente, que se genere una participación más ampliada por parte de los trabajadores, inclusive efectuando una “rotación en diferentes tareas” (Aliaño Cruz, Carrascal Jaramillo, & Marín Gutiérrez, 2010). Lo que permite romper con el posible ambiente de tensión que se puede crear cuando existe una dinámica muy monótona y unilateral.

A esto se suma la creación de un espacio o encuentros que permitan generar un acompañamiento con la persona agredida, proporcionado por la empresa, pero liderado

por profesionales que puedan direccionar y evaluar a las personas víctimas de acoso laboral. Inclusive, se puede diseñar planes de acción que contengan estrategias que permitan abordar y afrontar posibles situaciones de acoso interno, algo así como protocolos de intervención, con el propósito de que no se reproduzcan estos eventos. (Aliaño Cruz, Carrascal Jaramillo, & Marín Gutiérrez, 2010)

Dentro de la elaboración de protocolos internos, se puede colocar medidas organizativas que permitan no dejar en la impunidad estos actos, como la toma de medidas disciplinaria contra los acosadores, que pueden derivarse en despido o traslado a otra entidad (Aliaño Cruz, Carrascal Jaramillo, & Marín Gutiérrez, 2010). Sin embargo, esto generaría inconformidad por parte de las víctimas, pues esperan que se efectúen todos los esfuerzos institucionales para que esto no vuelva a ocurrir.

Por otra parte (Rifaldo Ceballos, 2018) se apega a las sugerencias efectuadas por (Aliaño Cruz, Carrascal Jaramillo, & Marín Gutiérrez, 2010). Dichos autores, efectúan un señalamiento que gira en base a los factores, utilizados generalmente como estrategias, que reducen el mobbing. A continuación, serán enunciados.

Desde el punto de vista organizacional, es necesarios involucrar a los trabajadores dentro de otras actividades y que al mismo se promueva el involucramiento en otros espacios; además se debería evitar establecer jerarquías muy marcadas, más bien definir lineamientos dentro de la dirección que permita la accesibilidad entre todos; incluso, en la selección del personal se puede emplear mecanismos transparentes, que faciliten el crecimiento profesional dentro de la empresa. (Rifaldo Ceballos, 2018)

En lo psicosocial, se debe efectuar acciones de reconocimiento a la labor efectuada por los trabajadores; así como romper la rutina y la monotonía que puede existir dentro de algunos cargos; de igual manera buscar constantemente el bienestar laboral, lo que derivaría en la canalización y potencialización de forma positiva de las habilidades de los miembros, con el afán de que no exista conflictos internos. (Rifaldo Ceballos, 2018)

El acoso laboral en relación con la declaración de los derechos humanos

En el año 2019, se firmó el Convenio sobre la violencia y el acoso dentro de los espacios de trabajo, elaborada por la Organización Internacional del Trabajo, el cual establece una serie de lineamientos que localizan al acoso dentro de estos espacios como una problemática importante, que debe ser atendida y sobre todo reconocida en el marco de los Derechos Humanos. (Organización Internacional del Trabajo, 2019)

Esto quiere decir que se contrasta con los principales derechos humanos señalados por la Declaración Universal efectuada por la Organización de Naciones Unidas, en la cual se enfatiza que todas las personas en el mundo tiene el derecho al trabajo y ejercerlo en condiciones dignas, pero compaginando con el convenio 190 se hace énfasis que esta actividad debe ser efectuada “libre de violencia y acoso”. (Organización Internacional del Trabajo, 2019)

Incluso se considera la condición de raza y género, que es congruente con la Declaración Universal, ya que nadie puede ser discriminado por estas condiciones, mucho menos dentro del ambiente de trabajo. Así como se debe respetar los aspectos individuales de las personas que integren una empresa o institución, ya que no se puede intervenir en las creencias individuales y rasgos culturales propios. (Organización Internacional del Trabajo, 2019)

Además se señala que tanto “la violencia y el acoso” dentro del espacio de trabajo puede repercutir significativamente en la salud “psicológica, física y sexual” de todas las personas, incluso si estos aspectos se llegaran afectar, puede ocasionar daños y consecuencias lamentables dentro de su “entorno familiar y social”. (Organización Internacional del Trabajo, 2019)

De igual manera, la Organización Internacional del Trabajo, de manera reciente (con fecha 10 de junio de 2019) ha expedido el “Convenio sobre la violencia y el acoso”, en su preámbulo se reconoce que el acoso afecta de diferentes maneras a los derechos y la calidad de vida de las personas, por ejemplo, se contempla que:

la violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo,

el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad. (Organización Internacional del Trabajo, 2019)

Este convenio tiene como ámbito de aplicación a los sectores públicos y privados de los diferentes países, en zonas tanto urbanas como rurales (Organización Internacional del Trabajo, 2019)

Adicionalmente contempla otros entornos laborales como el trabajo doméstico, pues en este ámbito también se pueden ejercer acciones violentas y de acoso, es por eso que la OIT considera que:

la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad así como la seguridad y salud, y que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

Entre los principios fundamentales que contempla este instrumento legal, en su artículo 4 están que:

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Al adoptar y aplicar el enfoque mencionado en el párrafo 2 del presente artículo, todo Miembro deberá reconocer las funciones y atribuciones diferentes y complementarias de los gobiernos, y de los empleadores y de los trabajadores, así como de sus organizaciones respectivas. (Organización Internacional del Trabajo, 2019)

Para la consecución de estos principios se deberá prohibir a través de normas legales todo tipo de violencia y acoso, se deberán también adoptar los mecanismos de control, se deberán crear alternativas para ofrecer vías de reparación para las víctimas

de acoso, para sancionar a quienes ejerzan mobbing, y además se deberán implementar herramientas educativas para sensibilizar a la población sobre esta problemática.

En el ámbito judicial, esta norma establece que sus miembros deberán garantizar vías adecuadas y eficaces para la solución de casos de violencia y acoso, una de estas vías se plasma en los juzgados o tribunales de cada país. (Organización Internacional del Trabajo, 2019)

Debido a la naturaleza de esta reglamentación, su vigencia inicia el 25 de junio de 2021. Hasta el momento algunos países como Argentina, Ecuador, Guatemala, Japón y Estados Unidos se han sumado a su aplicación.

Finalmente, esta condición de violencia y acoso dentro del ámbito laboral, coloca en una situación de desventaja a las mujeres, ya que resultan ser las principales víctimas, lo cual se traduce en la dificultad de permanecer dentro del mercado laboral y que consecuentemente esto dificulte su superación profesional. (Organización Internacional del Trabajo, 2019)

1.6. Marco jurídico del Mobbing o Acoso Laboral en Ecuador

En Ecuador, si bien no contamos con instrumentos y normativas jurídicas específicas para el abordaje del mobbing, existen algunos cuerpos normativos que lo exploran indirectamente y que de una u otra manera permiten a los individuos vulnerados tener cierta garantía sobre sus derechos laborales. En un primer lugar, en la Constitución de la República del Ecuador existen apartados y principios que hacen alusión al tema.

En el artículo 11, numeral 2, se establece que ningún individuo podrá ser objeto de discriminación por “etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual” (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008), que resulte en una anulación o imposibilidad de gozar plenamente de sus derechos.

En el art. 326, num. 5 se encuentra asimismo que: “Toda persona tendrá derecho

a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008). En este sentido, la Constitución también garantiza que el Estado velará por los derechos de la persona trabajadora, garantizándole el irrestricto respeto a su dignidad y decoro, y a un ambiente laboral saludable, partiendo de la premisa de que el trabajo no es solamente un derecho económico sino un derecho y deber social.

A esto se suma lo estipulado en el Art. 331, que si bien no es una norma claramente detallada si menciona que

El Estado garantizará a las mujeres, igualdad en el acceso al empleo a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008)

Este justificativo considera específicamente a la mujer debido a la desigualdad existente en el campo laboral.

Pero a esto si aclara lo siguiente “Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole (...) que afecte a las mujeres en el trabajo” (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008). Este dictamen crea un precedente de que estas agresiones se van en contra de designios constitucionales, asumiendo que la condición de género si se convierte en un factor que repercute fundamentalmente a las mujeres y que lastimosamente las coloca en una situación de desventaja.

A partir de esto, la Asamblea Nacional integró la conceptualización de Acoso laboral en la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y en el Código del Trabajo mediante una reforma publicada en el Registro Oficial en Noviembre de 2017.

Aquí se puede encontrar una definición del acoso laboral que lo entiende como todo comportamiento que atente contra la dignidad personal de alguien mediante su reiteración, y que puede ocurrir en cualquier momento de una relación laboral “que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral”. (Ecuador, Asamblea Nacional, 2017)

Es importante destacar que recientemente, el 25 de noviembre de 2020, el Ministerio de Trabajo expidió el “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, 2020) a partir del que se establecen los lineamientos pertinentes para la identificación y subsanación temprana de todos aquellos casos en que se produzcan estos diferentes tipos de violencia en el espacio laboral.

Según el documento del protocolo, el ámbito de aplicación de este protocolo son todas aquellas instituciones que conforman el sector público y asimismo aquellas que son parte del privado (desde microempresas a grandes empresas). En este protocolo se detallan algunos términos importantes para el abordaje del tema como lo son discriminación en el espacio laboral, acoso laboral, violencia contra la mujer en el ámbito laboral, y factores de riesgo psicosocial.

Otro aspecto valioso de este protocolo, es que detalla dos ejes de acción contra el acoso laboral en el país. Por un lado, en el eje de prevención, se hace énfasis en la implementación de una cultura de prevención, la elaboración de un programa dirigido a la minimización de los riesgos psicosociales, y la adopción de medidas informativas para todo el personal de la empresa u organización.

En el eje de atención, por otro lado, se detallan algunos criterios y parámetros generales para la actuación en uno de estos casos (entre estos se encuentran la imparcialidad, la protección y reparación a las víctimas, prohibición de que recaigan represalias sobre la víctima por denunciar, etc.). Dentro de este eje se menciona el procedimiento de denuncia que tienen que seguir las víctimas de manera diferenciada si se trata del sector público o el privado. (Ecuador, Ministerio de Trabajo, 2020)

Finalmente, en el eje de reparación y sanción, se pueden encontrar el principio de garantías y toma de medidas, lo cual quiere decir que la víctima de un caso de mobbing que se compruebe contará con el respaldo de la empresa, organización o institución en el contexto de la cual ocurre el acoso laboral. Aquí también se pueden hallar las medidas de sanción y las medidas adicionales que se podrán tomar de manera diferenciada en el sector público y privado para la remediación del problema.

De la misma manera, en el Acuerdo ministerial No. MDT-2017-0082 que incorpora la normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral lo incorpora en el ámbito privado y expresa la necesidad de la existencia de programas de capacitación. No obstante, no prescribe la obligatoriedad ni fiscalización de estos. Dentro de este cuerpo normativo se prohíbe expresamente cualquier tipo de acto o comportamiento discriminatorio en el ámbito laboral a partir de cualquier criterio. (Ecuador, Ministerio de Trabajo, 2017)

Establece por otro lado, sanciones por incumplimiento de estas disposiciones que pueden ser pecuniarias o relativas a suspensión de actividades (Ecuador, Ministerio de Trabajo, 2017). Este cuerpo legal, así como la reforma a la LOSEP y Código del Trabajo de 2017, manifiestan la importancia de la existencia de programas psicosociales de prevención para las víctimas y de talleres de socialización en el tema para los miembros del entorno laboral en general. No obstante no se precisa nada acerca de su duración, frecuencia, regulación, etc.

Finalmente, el Ecuador también se acoge a varios tratados internacionales que precautelan la seguridad laboral de los y las ecuatorianas y la garantía de sus derechos humanos y laborales. Entre estos se encuentran la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1976, el Convenio 111 de la OIT referente a la Discriminación en materia de empleo y ocupación, entre otros. (Cordero Ríos, Ana Gabriela, 2017)

1.7. Marco jurídico del Mobbing o Acoso Laboral en España

Para el caso español, en primer lugar la Constitución española de 1978 (actualmente en vigor) estipula en el artículo 10, el derecho que tienen los individuos a gozar plenamente de su dignidad y de tratos dignos. El art. 14 establece también el principio de que todo ciudadano español es igual ante la ley y no podrá ser discriminado bajo ningún criterio, sea este de carácter social o personal, por ejemplo: raza, sexo, religión, opinión, etc. (España, Cortes Generales, 1978)

En el siguiente artículo, esta constitución expresa el derecho que tienen todos los

sujetos a la integridad física y moral y la prohibición de ser sometidos a tratos degradantes o inhumanos. De igual manera, el artículo 18 dictamina que “Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen”. (España, Cortes Generales, 1978)

En el Código Civil (CC) también se establece que los responsables de vulnerar los derechos estarán en la responsabilidad de indemnizar a la persona por los daños y perjuicios provocados. En el caso del mobbing, resulta aplicable en los casos en que el empleador falla en garantizar a sus trabajadores la garantía de sus derechos y seguridad laborales. El artículo 1902 de la misma ley es similar y hace referencia a la obligación de los responsables del daño de resarcirlo. (López Cabarcos & Vázquez Rodríguez, 2007)

El Código Penal de 1985 es la norma legislativa máxima que regula y pena los actos de violencia psicológica y abuso de poder. En el artículo 103 del mismo se encuentra que el superior que incurriere en un acto de perjuicio o daño a un inferior, haciendo uso de su posición jerárquica y legitimidad de poder, será castigado.

De manera similar, el artículo 106 expresa que un superior que trate a una persona que se encuentre en una escala jerárquica inferior de manera inhumana o denigrante sufrirá los castigos estipulados en la ley. Adicionalmente, en el Libro II del Título VII titulado de las torturas y otros delitos contra la integridad moral.

Dentro de este apartado se encuentran los artículos del 173 al 177 que tipifican las siguientes acciones como antijurídicas: tratos y atentados degradantes que perjudiquen la integridad personal, torturas que atenten contra la dignidad moral del individuo y que hayan sido ejecutadas por funcionarios públicos. (López Cabarcos & Vázquez Rodríguez, 2007)

En el Código Laboral y de la Seguridad Social español, dentro del Art. 4 sobre los Derechos Laborales, se enumera una serie de aspectos a considerarse frente al pleno goce de derechos laborales, pero en el apartado 2 literal e. se menciona que frente a la vulneración de la intimidad individual las personas tienen derecho “protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u

orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”. (España, Cortes Generales, 2021)

La constancia de este artículo dentro del Código Laboral, refleja la urgencia de normar diversas dificultades que pueden sucitarse en el ambiente de trabajo, por ello es que dentro del Artículo 54. Que contempla los despidos disciplinarios en el literal g señala como causal de despido a “El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa”. (España, Cortes Generales, 2021)

En el Estatuto de los Trabajadores, en el artículo 4.2 se detalla que los trabajadores no podrán ser objeto de ningún tipo de discriminación por ningún tipo de causal. Asimismo se denota que todo español tiene derecho a su integridad física y al acceso y garantía de una política de prevención de riesgos laborales y de abusos dentro del entorno laboral, por ejemplo, de abuso sexual.

El artículo 19 establece en este sentido que los empleados tendrán derecho a ser protegidos de manera eficaz en lo que se refiere a seguridad y salud en sus entornos de trabajo. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales también garantiza que el empresario o empleador deberá tomar las acciones de prevención o protección pertinentes para garantizar la seguridad laboral del empleado.

Finalmente, es pertinente señalar que dentro de la normativa española, tal como indica la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, son consideradas como infracciones muy graves las que se dan cuando un empresario tiene comportamientos o emprende acciones que vulneran la dignidad y/o la intimidad de los trabajadores, cuando la empresa o empresario toma decisiones que discriminan de manera positiva o negativa a trabajadores, y cuando se produce acoso sexual dentro del ámbito laboral. (López Cabarcos & Vázquez Rodríguez, 2007)

Cabe mencionar, que España también tiene un protocolo anti acoso, el cual tiene utilidad en los momentos en que se presentan situaciones consideradas como acoso

laboral dentro de la administración pública.

1.8. Marco jurídico del Mobbing o Acoso Laboral en Colombia

Volviendo a Latinoamérica, en Colombia la población cuenta con una serie de normativas que permiten determinar el ejercicio en materia de derechos, pero es importante acudir a la Carta Magna para poder abarcar lo que compete a esta investigación.

En el Art. 11 de la Constitución colombiana se señala que “Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza”. (Colombia, Asamblea Constituyente, 1991)

Esto claramente señala que bajo ninguna condición ningún ciudadano o ciudadana colombiana puede ser discriminado y está en pleno goce de sus derechos por eso se añade que “El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados” (Colombia, Asamblea Constituyente, 1991). Lo cual, enfatiza que nadie puede ser vulnerado debido a su condición particular, sino que se encuentra en igualdad de condiciones para efectuar cualquier actividad.

También cuenta con la Ley 1010 que data de 2006. Esta ley pretende regular y normar los espacios laborales en donde se pueda estar presentando una situación de acoso o abuso, de manera que se pueda garantizar la seguridad y derechos laborales de trabajadores, así como sancionar a las organizaciones y empresas que permiten este tipo de actos y comportamientos o que en todo caso no actúan de manera oportuna contra los mismos.

La ley señala como bienes jurídicos protegidos el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa. (Carvajal Orozco & Dávila Londoño, 2013)

Esta ley define al mobbing como toda conducta repetitiva que pueda ser demostrada y que se ejerza hacia un empleado por parte de otro empleado o superior jerárquico con el fin de provocar angustia, miedo, desmotivación, etc. en el trabajo.

“Desde esta Ley, el acoso laboral puede darse, principalmente, bajo las modalidades generales de maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral”. (Carvajal Orozco & Dávila Londoño, 2013)

Uno de los aspectos de esta ley es que trata la temática de manera bastante detallada. Por ejemplo, integra dentro de ella los principios atenuantes del acoso laboral (actuación con intensa ira, reacción a provocación de la víctima), y también los principios que lo agravan. Entre estos se encuentran; a la conducta o acción que se ejerza de forma reiterativa, que se produzca en base a un motivo vil o que se pretenda incrementar el daño deliberadamente.

La ley también indica que los sujetos tanto activos (acosadores) como pasivos (víctimas) pueden ser superiores o subalternos, y pertenecer al sector público o al privado. (Pedraza Palacios, 2017)

Si bien esta es la ley específica para el tratamiento del mobbing en el país vecino, existen otros cuerpos legislativos que acompañan a la misma. Uno de los más importantes es la Constitución Política, allí se establece en el artículo 25 que el trabajo es un derecho, pero de igual manera una obligación social, por este motivo se determina que el mismo se desarrollará en condiciones justas y dignas para el empleado. Sin que esté de más mencionarlo, en esta carta magna también se menciona el principio de no discriminación al que están sujetos todos los ciudadanos y ciudadanas.

1.9. Marco jurídico del Mobbing o Acoso Laboral en Chile

Finalmente, para Chile el Libro II del Código del Trabajo, llamado Protección a los Trabajadores, contiene dos títulos. El primero de ellos establece lineamientos y normativas generales para los trabajadores, quienes según la ley, son valorados como trabajadores por el solo hecho de ser parte de una relación laboral. Aquí sobresale el

artículo 184 que da cuenta de la obligación que tiene el empleador de garantizar las condiciones de higiene y seguridad en el desarrollo de las labores del trabajador.

Estas obligaciones se evidencian, de manera más concreta en lo dispuesto en Reglamento para las Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo de 1999 que si bien hace énfasis en la necesidad de asegurar los medios físicos que garanticen el bienestar del empleado, es más amplia y hace referencia a que el empleado tendrá derecho a un ambiente laboral adecuado que proteja su salud e integridad generales.

En este sentido, se presupone que el que ocurran accidentes en el ámbito laboral conlleva a una responsabilización directa hacia el empleador. Esto último encuentra otro respaldo en la Ley N° 16.744 artículo 69. (Lanata Fuenzalida, 2018)

El artículo 2 de este mismo cuerpo legal señala que para que pueda reconocerse al acoso laboral como tal, debe tratarse de un comportamiento o conducta cuyo resultado sea maltrato o humillación para el trabajador, o un perjudicamiento de sus condiciones u oportunidades laborales. Resulta curioso que dentro de los resultados no se incluya la afectación directa a la salud o bienestar del trabajador, aún a sabiendas de que el maltrato inevitablemente tendrá este tipo de consecuencias.

Si bien, se especifica una serie de acciones establecidas en el marco legal chileno, en el año 2012, se reformó algunos del Código de Trabajo aumentando una serie de consideraciones necesarias frente al acoso, por eso señala que en el Art. 2 como parte de los derechos de las personas a ejercer libremente cualquier labora, si se enfatiza que dentro de las relaciones laborales deben establecerse condiciones de dignidad, y cualquier acción que atente contra ella será sancionada. (Chile, Congreso de la República, 2021)

Por ello se define al acoso laboral como “toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores”. (Chile, Congreso de la República, 2021)

A lo cual se agrega que “tenga como resultado para el o los afectados su

menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”. (Chile, Congreso de la República, 2021)

Además se introdujo frente a la finalización de contrato por parte del empleador, entre la serie de causales que se menciona, se añade también por b) “conductas de acoso sexual” y f) “conductas de acoso laboral”. (Chile, Congreso de la República, 2021)

En cuanto a prevención el artículo 184 del mismo texto, se

Obliga al empleador a cuidar eficazmente la vida y salud de sus trabajadores, no diferencia según cuál sea el origen o causa específica de las afectaciones a la salud, comprendiéndose, por tanto, todo daño que pueda sufrir el trabajador en su salud ya sea física o mental. (Lanata Fuenzalida, 2018)

Otro instrumento en el cual se encuentra contemplado de manera más bien indirecta la ocurrencia del mobbing es la Carta Fundamental, que en su artículo 19 señala el derecho de todo individuo a su integridad física y moral. Dentro del mismo artículo también consta la prohibición de que el trabajador sufra cualquier clase de discriminación en el ámbito laboral que no tenga vinculación con la capacidad laboral de la persona o su idoneidad personal para el trabajo.

CAPÍTULO II

2. MARCO METODOLÓGICO

El presente trabajo de investigación, se desarrolla a partir de la comprensión de la noción de Derecho Comparado como una disciplina académica autónoma que resulta particularmente poderosa a la hora de evaluar las distancias existentes entre la norma y su aplicación, los instrumentos jurídicos y su factibilidad, etc.

Esta metodología “nos permite constatar la existencia de un complejo proceso de imbricación del derecho nacional con el de otras naciones, que se concreta en la incorporación progresiva de normas internacionales al ordenamiento interno; determinado por los siguientes presupuestos”. (Gómez Serrano, 2011)

Asimismo, observar ordenamientos jurídicos ajenos para el análisis de un determinado campo social y/o normativo, le permite al investigador “precisar sus propios conceptos y, si fuera el caso, enriquecer el análisis al conocer y adaptar instituciones que han solucionado problemas en otros ordenamientos estatales, cuando ello es posible”. (Sotomarino Cáceres, 2018)

Para tales efectos, mediante la presente investigación, se realizó el análisis de casos, jurisprudencia y doctrina científica, recurriendo al método científico, el cual es “el proceso hipotético-deductivo, intencional, sistemático y objetivo que normalmente sigue un investigador cuando necesita resolver una ignorancia o problema cognoscitivo”. (Morles, 2002)

Según (Singh, 1998) dicho de manera simple, el método científico hace referencia a la observación sistemática, es decir, a una clasificación de las ideas que se han acumulado a través de observación, la organización de estas ideas clasificadas en datos o categorías y, por último, interpretación de estas últimas.

El Método Científico estaría marcado por las siguientes características de acuerdo a este autor: a) Clasificación cuidadosa y precisa de los hechos y observación de su corrección y secuencia, b) el descubrimiento de leyes o regularidades científicas con la ayuda de la perspicacia y la imaginación, y c) La autocrítica y la flexibilidad necesarias

para adaptar el enfoque a la información que surja en el proceso investigativo y para reconfigurar aspectos descuidados o errados del estudio.

A partir de ello, se realizó una investigación basada en un diseño cualitativo utilizando un enfoque descriptivo y explicativo. Ha sido cualitativa en cuanto “su preocupación no es prioritariamente medir, sino cualificar y describir el fenómeno social a partir de rasgos determinantes, según sean percibidos por los elementos mismos que están dentro de la situación estudiada”. (Bernal, 2010)

Además, se ha optado por un modelo de investigación cualitativa puesto que se trata de un enfoque interpretativo, que intenta comprender los significados subyacentes a los comportamientos de las personas, a los ordenamientos jurídicos, etc. A menudo es un proceso iterativo por el cual la teoría e hipótesis emergen de los datos a medida que se recolectan, haciendo al investigador clave en los procesos de recopilación y análisis de datos. El diseño del estudio es emergente y flexible, ya que puede responder a las condiciones cambiantes a medida que avanza el estudio. El objetivo es entender el fenómeno desde el punto de vista de los participantes, y el contexto institucional y social particular, datos y contexto que se pierden si se intenta cuantificar los datos. (Palmer & Bolderston, 2006)

Es descriptivo en cuanto se intentan “describir fenómenos, situaciones, contextos y sucesos; esto es, detallar cómo son y se manifiestan” (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014), para ello se tomó en cuenta como punto de partida la descripción contexto del acoso laboral a nivel global, y en el país, perfilando a este y analizando en más detalle el sistema jurídico nacional. Es también explicativo, ya que se profundizó en las definiciones de los términos esenciales de la investigación, más allá de quedarse una mera descripción.

La investigación descriptiva presenta una imagen de los detalles específicos de una situación, entorno social o relación. Intenta describir lo que es frecuente en relación con un grupo de personas o un fenómeno o un programa lo cual fue utilizado en este estudio para describir cómo se manifiesta esta problemática en los ordenamientos

jurídicos de diferentes países. En otras palabras, este tipo de investigación describe sistemáticamente una situación o problema, buscando determinar las respuestas a preguntas acerca de quién, qué, cuándo, dónde y cómo se produjo el fenómeno.

Por otro lado también se consideró la aplicación del método Analítico-Sintético, que permite que una serie de informaciones y datos de investigación, sean estas documentales o de campo, se sinteticen en forma de redacción; misma que es captada, analizada, procesada y descrita, utilizando juicios de valor y exposición, sin dejar de lado el análisis con un criterio personal. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014)

En este sentido, se realizó en primer lugar una conceptualización teórica de la norma, para después abordar las problemáticas del estudio de investigación tomando en cuentas las consideraciones históricas, culturales, y sociales, y partir de la cual se buscó dar respuesta a problemática previamente planteada.

2.1. Métodos de investigación

Los métodos utilizados en el desarrollo de la investigación se seleccionaron de acuerdo a la problemática e hipótesis planteada, así como el objeto de estudio, los cuales se exponen a continuación:

Método analítico y sintético: este método estudia los hechos partiendo desde la disgregación del objeto de estudio en sus diferentes elementos para luego examinarlos desde una mirada holística e integral. (Tapia Sosa, 2016)

Entonces, en la praxis este estudio se valió del método analítico para poder identificar las variables sobre las cuales se realizó el análisis del marco normativo del acoso laboral, y se recurrió al método sintético al enunciar en un todo integrado, las diferentes nociones identificadas en el análisis.

Estudio comparado

Según (Gómez Díaz de León & León de la Garza, 2014) el método de análisis comparativo se ha extendido y utilizado con más fuerza a partir de los últimos 40 años. Se trata de un procedimiento a partir del cual el investigador realiza una comparación sistemática entre objetos de estudio. Por lo general, este método es utilizado cuando se quieren elaborar generalizaciones y asimismo cuando se quieren corroborar o descartar hipótesis planteadas. (Nohlen, 2020)

De acuerdo a (Mojtaba Miri & Dehdashti Shahrokh, 2019) un análisis comparativo se orienta a describir y explicar las similitudes y diferencias de situaciones o consecuencias entre unidades sociales de gran escala, como regiones, naciones, sociedades y culturas. Esta definición, que para el presente trabajo se refleja en el estudio de derecho comparado, tienen sus homólogos en tradiciones tales como el análisis transcultural en antropología, el análisis transcultural en sociología, el análisis transnacional en ciencias políticas, el análisis histórico comparativo en historia y el análisis psicológico. Regionales.

El análisis comparativo puede dividirse en cuantitativo, cualitativo y difuso. El análisis comparativo cuantitativo está orientado a las variables, el análisis comparativo cualitativo está orientado a los casos y el análisis comparativo difuso está orientado a la recopilación. De acuerdo a esta clasificación, esta investigación es de carácter cualitativo pues presenta las diferentes normativas de distintos países sobre un tema en común, el mobbing, y difuso pues recopila información para su síntesis, descripción y análisis.

Según (Nohlen, 2020), existen algunos ámbitos o aspectos que necesariamente tienen que ser tomados en consideración si se quiere llevar a cabo un estudio comparado. Entre estos se encuentran: la verificación del ámbito del objeto, el contexto de las variables, el tiempo de estudio, y el espacio. En el caso de este estudio, se escogieron los estados-nación de Ecuador, España, Colombia y Chile, con un énfasis puesto en las legislaciones de las últimas décadas relativas al mobbing.

Estudio comparado de la legislación

Se trata de un método valioso y muy utilizado para la comparación entre diferentes cuerpos normativos o legales. De acuerdo a (Morineau, 2006) se puede encontrar el derecho comparado descriptivo que compara entre componentes de los sistemas jurídicos de dos o más países, y el derecho comparado aplicado a partir del cual se puede reformar las leyes, y el derecho comparado abstracto que compara para extender el conocimiento jurídico en general.

Asimismo, al poner sobre la misma mesa experiencias variadas de diferentes países, regiones, etc., el Derecho Comparado puede promover una comprensión crítica del sistema jurídico nacional en este caso. Según (Bhat, 2015) este método aporta un beneficio al sistema jurídico nacional ya que enfatiza en la doctrina jurídica como un factor destacado en el funcionamiento del derecho, porque la expansión del conocimiento de su desarrollo en otros contextos y jurisdicciones, arrojará luz sobre la eficacia de distintas normas, reglamentos, leyes, etc. para abordar el problema en un contexto y a partir de factores sociales y económicos específicos que serán en gran medida responsables de su éxito o fracaso.

En el presente estudio se utilizó el estudio comparado entre los diferentes cuerpos normativos y legislativos que se han elaborado en Ecuador, España, Colombia y Chile para definir, normar, regular y sancionar al acoso laboral. De acuerdo a la clasificación anterior, lo que se hace en este trabajo es comparar principalmente de manera descriptiva las características de uno y otro sistema jurídico alrededor del mobbing.

Estudio comparado de casos

Según (Goodrick, 2014) el estudio comparado de casos hace referencia al análisis y síntesis profundas de las diferencias, similitudes y características que se encuentran entre dos o más casos que tienen en común un mismo objetivo o enfoque. Se trata de un método muy útil cuando se quiere averiguar el peso que tienen los diferentes contextos (sociales, geográficos, políticos, legales, etc.) en el desarrollo de los casos.

De acuerdo a (Bartlett & Vavrus, 2017) el enfoque basado en el estudio comparado de casos promueve un modelo de trabajo de campo polivalente que investiga y analiza a partir y a través de sitios y escalas. Fomenta la puesta de atención de manera simultánea y superpuesta en tres ejes de comparación: horizontal, que compara cómo se desarrollan políticas o fenómenos similares en lugares vinculados socialmente; vertical, que traza fenómenos a través de escalas; y transversal, que traza fenómenos y casos a través del tiempo.

En este trabajo se tomaron casos de resoluciones, sentencias, etc. obtenidas de la jurisprudencia de cada uno de los países estudiados. A través del análisis de estos, se pudo evidenciar en qué medida las leyes y normas existentes sobre el mobbing en cada país, se aparejan o se distancian efectivamente del funcionamiento del sistema jurídico cuando se producen estos casos.

2.2. Técnicas de investigación

Las técnicas que sirvieron para el desarrollo del presente estudio fueron:

- Estudio casuístico: se basó en el análisis de estudios de casos previamente seleccionados que abordan el tema planteado.
- Observación directa: se observó el objeto de estudio a partir de su contexto particular, y se obtuvieron datos e información relevante.
- Revisión bibliográfica: se examinó la distinta información publicada a través de los distintos portales WEB, bases de datos, repositorios a fin con el tema de estudio. Para la búsqueda de la documentación se recurrió a bases de datos académicas y jurídicas como normativas, leyes, reportes, planes, utilizando los operadores booleanos tales como Y/AND, O/OR, NO/NOT. El uso en la combinación de estos operadores con las palabras clave permitieron una mejor búsqueda de la bibliografía.

Para la revisión bibliográfica se siguieron los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

Tabla 1. Criterios para la inclusión para la búsqueda

VARIABLE	CRITERIOS DE INCLUSIÓN
Localización geográfica	Artículos que hayan sido escritos o se refieran a Ecuador, España, Colombia, Chile,
Rango de fecha de publicación	2000-2019
Idiomas	Español, portugués, e inglés
Tipo de documentos revisados	Artículos científicos con investigaciones finalizadas, artículos que explicaban investigaciones a realizar a futuro, artículos con acceso a documentos completos.
Autores	Académicos particulares, autores institucionales, compiladores de estudios.

Elaborado por: Jonathan Cedeño

Tabla 2. Criterios de exclusión para la búsqueda

VARIABLE	CRITERIOS DE EXCLUSIÓN
Localización geográfica	Artículos científicos no referentes al estudio comparado del mobbing
Tipo de artículos	No se incluyeron libros ni tesis de pregrado
Tipos de publicaciones	Documentos incompletos y no originales.
Temas de artículos	Artículos que se centren en casos fuera de la región

Elaborado por: Jonathan Cedeño

CAPÍTULO III

ANÁLISIS DEL MARCO JURÍDICO

3.1. Aplicación del marco jurídico en España

3.1.1. Sentencia dictada por la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo de 20 de noviembre de 2014

En esta sentencia se determina la responsabilidad patrimonial de la Administración Pública mediante la aplicación de la figura “Balermo del Automóvil” en acoso laboral, en este caso existe acoso laboral por parte de una profesora hacia otra.

En este caso se llega a comprobar la existencia de mobbing de una docente hacia una de sus compañeras, pero quien recibe la sanción no solo es la profesora que ejerce acoso laboral sino la Universidad de León, pues como parte del Sector Público, es la parte responsable de crear un ambiente afín para el desarrollo de la vida laboral de los docentes.

El motivo de este litigio fue solicitar una

valoración de los daños derivados del acoso laboral ejercido por parte de la profesora acosadora, contra la demandante, siendo consentido por parte de la Universidad de León con incumplimiento de sus deberes laborales de protección de la salud de sus trabajadores, la recurrente consideraba que la indemnización por los daños perpetuados ascendía a 40.061 euros más intereses legales. (El Derecho, 2017)

Este caso respondía a un recurso de suplicación de la profesora que recibió el acoso y exigía la indemnización antes mencionada, pues la cantidad que recibió en un primer momento no compensaba los daños ocasionados que repercutieron en su vida personal y profesional.

Por parte de la universidad demandada presentan excepciones de prescripción de acción y de cosa juzgada, ya que había transcurrido más de un año, pero esto no correspondía a la realidad. Después de analizar la causa la Sala de lo Civil determinó el

pago de 25.000 euros como compensación de los daños causados producto del acoso laboral entre docentes.

3.1.2. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social de 23 de noviembre de 2006

Esta sentencia se emite en razón del recurso de suplicación interpuesto ante el Tribunal Superior de Justicia.

Con fecha 16 de febrero de 2005

se inició expediente en solicitud de incapacidad permanente, derivada de enfermedad común, emitiéndose dictamen propuesto por el Equipo de Valoración de Incapacidades en fecha 15-3-2005, donde se determina el siguiente cuadro clínico residual: "Trastorno de stress postraumático por acoso laboral. Trastorno mixto (ansiosodepresivo) de intensidad grave secundario (España, Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, 2006)

Motivo de esto la extrabajadora presenta incapacidad laboral, ya que entre otras afecciones presenta "afecciones psíquicas".

Este es un caso en donde se presenta un cuadro de estrés postraumático y un "cuadro mixto ansioso-depresivo de intensidad sintomatológica grave desde 24-9-03". (España, Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, 2006)

El Juzgado de lo Social, con fecha 16 de noviembre de 2005 dicta la sentencia primera de este caso, en la que se menciona: "Que estimando las demandas acumuladas interpuestas por doña Luz contra el INSS, TGSS, MUTUA FREMAP Y Emilio (empresario), declaro que la contingencia del periodo de incapacidad temporal en que la demandante permaneció del 22-8-03 al 14-4-05 responde a accidente de trabajo". (España, Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, 2006)

A su vez, se condena de manera directa al empresario demandado a pagar en favor de la demandante la prestación de S. Social derivada de la situación de incapacidad temporal anteriormente reseñada, a razón de una base reguladora diaria de 18,79 euros. Se condena también con carácter subsidiario a las entidades gestoras demandadas previa

declaración de insolvencia del empresario. Todo ello, sin perjuicio del anticipo de la mutua demandada (España, Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, 2006)

En contra de esta sentencia se plantea el recurso de suplicación por parte de la institución empleadora.

Dentro de los fundamentos de derecho, se lee que:

No se cuestiona en esta instancia el nexo causal existente entre la patología que sufre la trabajadora y su etiología laboral, y tampoco cuestiona la recurrente la falta de aptitud de la trabajadora para reincorporarse a su antiguo puesto de trabajo (...) por el contrario, centra el debate sobre el alcance invalídate de las secuelas generadas por los actos de hostigamiento y acoso de que ha sido víctima aquella (España, Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, 2006)

Y defiende la capacidad de la misma para reincorporarse a cualquier otro puesto de trabajo, ya sea de su misma profesión, ya lo sea en otra diferente para la que se encuentre preparada, en el que no concurren las concretas circunstancias que determinaron su baja laboral. (España, Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, 2006)

Como pone de relieve la doctrina científica, a efectos clínicos, es posible distinguir distintas fases por las que sucesivamente atraviesan las personas sometidas al acoso; así tras un tiempo relativamente breve de acoso, los síntomas son muy cercanos al estrés y los sujetos pasivos del mismo presentan síntomas de cansancio, nerviosismo, problemas de sueño, trastornos digestivos, etc.

Sin embargo, si el hostigamiento se prolonga en el tiempo, sigue afirmando esta doctrina, los síntomas descritos terminan por cronificarse, llegándose a situaciones de estrés postraumático y a estados depresivos severos; la evolución descrita culmina con la exclusión de víctima traumatizada del mercado de trabajo, apoderándose de la misma, al evocar las escenas de violencia y humillación vividas, las conductas de miedo y evitación (España, Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, 2006)

El Tribunal Superior de Justicia, con estos antecedentes desestima el recurso de suplicación.

3.2. Aplicación del marco jurídico en Chile

3.2.1. Sentencia del Tribunal del Trabajo de Iquique, RIT T-20-2010 de fecha 27 de agosto de 2010

En la legislación chilena se encuentran algunos ejemplos de procesamiento judicial del mobbing, uno de ellos es el de la Sentencia del Tribunal del Trabajo de Iquique, RIT T-20-2010 de fecha 27 de agosto de 2010.

En esta sentencia se citan algunos criterios de tratadistas internacionales como Heinz Leymann, quien considera que el mobbing o acoso laboral es el

fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona acabe abandonando el lugar de trabajo. (Caamaño Rojo, 2011)

Este autor también considera que

cabe agregar que para que exista el acoso laboral, debe existir una presión laboral sobre el trabajador, que se encuentre ligada a otros elementos no laborales, esto es, no solo la exigencia de actuaciones del trabajador en la esfera de sus funciones (cuestión que alega la demandada), sino que sumado a dicha presión se le denigre y menoscabe, produciendo un efecto psicológico en este. (Caamaño Rojo, 2011)

En este caso se produjo un ambiente de acoso laboral y discriminación debido a que una de las trabajadoras de la empresa profesaba la religión musulmana, sus compañeros de trabajo se referían a ella con términos despectivos y segregacionistas.

En esta sentencia se manifiesta además que:

es perfectamente posible que no sea necesario aplicar la regla de juicio contenida en el artículo 493 C.Trab. Más precisamente, en dos casos opuestos: i) el trabajador logró la prueba del hecho lesivo mediante la aportación de prueba directa sobre el hecho; o ii) el empleador logró acreditar hechos constitutivos de una justificación objetiva y

proporcionada de la conducta. En estos casos, el hecho de la conducta lesiva no se encuentra incierta o dudosa, sino todo lo contrario: hay certeza probatoria de que ella ocurrió o de que, por el contrario, no es efectiva. (Villalón Esquivel, 2013)

En este caso se establecieron varias medidas para detener el mobbing en contra de la trabajadora afectada, tales como destinar a los agresores a un lugar diferente de trabajo, una capacitación para el personal sobre prácticas adecuadas de respeto entre compañeros, disculpas públicas, entre otras.

3.2.2. Sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Osorno RIT T-6-2010, de fecha 24 de septiembre de 2010

Los hechos que se relatan en esta sentencia son los plasmados en una denuncia en contra del empleador de una compañía telefónica.

En esta sentencia se enfatiza la importancia de precautelar la integridad psíquica de los trabajadores. En este caso se presentó una situación de acoso por parte de la jefatura superior al personal subalterno.

Estas actitudes de acoso consistían en “llamados de atención en forma humillante frente al público; acusaciones y difamaciones por mala atención al público, cuestionamiento permanente de su labor, tratos irónicos, alzamiento de la voz, grito y calificación hacia su persona como una trabajadora con falta de criterio, entre otros malos tratos como indiferencia, desaires en público, gestos despectivos, muecas, burlas, groserías, etc. (Chile, Juzgado de Letras del Trabajo de Osorno, 2010)

Se menciona que el acoso laboral se define como

aquel continuado y deliberado maltrato verbal o modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros con el objeto de obtener su salida de la organización o su sometimiento a través de distintos procedimientos, intimidando, reduciendo, aplanando, amedrentando a quien es objeto de su finalidad, que requiere reiteración en el tiempo y acciones recurrentes, censurables o claramente negativas. (Caamaño Rojo, 2011)

Esta actitud se configuraba por la conducta agresiva de los algunos miembros del personal de supervisión, quienes incurrían en hostigamiento laboral.

Se denunció también que los representantes de la empresa eran conocedores de esta situación, sin embargo, no realizaron ninguna acción para frenarla. Dentro del contenido de esta sentencia se destaca el texto que indica:

Que, si bien los hechos o actos enunciados en el considerando precedente pueden ser considerados de alguna manera reprochables, este sentenciador estima que fueron hechos o actos puntuales, ocasionales y aislados, no revistiendo el carácter de continuos, reiterativos o recurrentes en el tiempo. De igual forma, no tienen la relevancia jurídica necesaria para ser considerados vulneratorios de garantías fundamentales, toda vez que no concurre ningún hecho que configure siquiera la amenaza de algunas de las garantías constitucionales que hacen procedente el mismo, como sería por ejemplo un trato vejatorio o humillante en contra de la trabajadora. (Caamaño Rojo, 2011)

En este caso las autoridades correspondientes dictaminaron medidas para contrarrestar esa situación, pero se debe mencionar que la figura del acoso laboral o mobbing aún requiere una correcta tipificación.

3.3. Aplicación del marco jurídico en Colombia

3.3.1. Sentencia de la Sala de Casación Laboral, número de proceso N.º T 92127

En este caso la accionante sostenía que atravesaba una situación de acoso laboral por parte de la titular del Juzgado Promiscuo Municipal de Cimitarra, esta institución además vulneraba algunos de sus derechos fundamentales, esto debido a que:

le exigen ejercer de manera presencial sus funciones como citadora en el Juzgado Promiscuo Municipal de Cimitarra (Santander), sin tener en cuenta el cuadro de bronconeumonía que afirma presentar, al tiempo que no le proporcionan medidas de bioseguridad ni los implementos necesarios para desempeñar su cargo ya sea físicamente en el despacho o a distancia desde su lugar de residencia. (Colombia, Corte Suprema de Justicia, 2021)

Se dispuso que se cumpla con los requerimientos de la parte accionante, esto consistió en la implementación de equipo de aire acondicionado en su lugar de trabajo, y de la suministración temporal de un equipo de cómputo para trabajo en casa.

Este caso es reciente pues la demanda fue planteada en mayo de 2020. En su escrito de fundamentación se detalla que: “la accionante informó que como no contaba con acceso internet ni un equipo de cómputo para trabajar en su casa, la juez la relevó del ejercicio de sus funciones como citadora y le asignó otras”. (Colombia, Corte Suprema de Justicia, 2021)

Por su parte la parte accionada contestó que si la funcionaria sí contaba con los equipos necesarios y que por su parte nunca mencionó los motivos por los cuales no podía trabajar presencialmente. “2. La titular del Juzgado Promiscuo Municipal de Cimitarra manifestó que la accionante no había informado al despacho ni a su secretaria sobre los problemas de salud que le impedían desarrollar sus funciones de manera presencial”. (Colombia, Corte Suprema de Justicia, 2021)

Así también, el

Consejo Seccional de la Judicatura manifestó que con ocasión de la pandemia del COVID-19 y para entender la crisis de salubridad pública que se presentó, el Consejo Superior de la Judicatura expidió los Acuerdos PCSJA20-11517, PCSJA20-11518, PCSJA20-11519, PCSJA20-11521, PCSJA20- 11526, PCSJA20-11527, PCSJA20-11528, PCSJA20-11529, PCSJA20-11532, PCSJA20- 11546, PCSJA20-11549 y PCSJA20-11556, por medio de los cuales dispuso la suspensión de términos judiciales y estableció algunas excepciones. (Colombia, Corte Suprema de Justicia, 2021)

En lo que concierne a la existencia de la figura de acoso laboral en este caso se citan los siguientes puntos:

4. Referente a la denuncia presentada por acoso laboral adujo que se encuentra a cargo del Comité de Convivencia Laboral, la Coordinación de Asuntos Laborales y de la ARL positiva, quienes vienen brindando el acompañamiento y asesoría necesaria desde el mes de abril de 2020.

5. La Coordinadora de Asuntos Laborales y Saludo Ocupacional de la Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial aseveró que la accionante no había informado sobre su estado de salud previo a la formulación de la presente acción de tutela. (Colombia, Corte Suprema de Justicia, 2021)

Por lo antes mencionado se confirma el fallo impugnado que determinó que no existió acoso laboral.

3.3.2. Sentencia de Casación Laboral, número de proceso N.º 55122

La presente sentencia tiene como asunto principal un caso de acoso de tipo sexual dentro de una empresa. En las sentencias de instancias anteriores se resolvió remover a la persona que ejercía este abuso, tiempo después él solicita que se case la sentencia de forma parcial, en lo concerniente a su liquidación, pues a su parecer no es justa.

La liquidación del recurrente en este caso se vio reducida por la determinación de casos de acoso sexual que había cometido en reiteradas ocasiones.

Entre algunas declaraciones de las víctimas se tuvo que “el comportamiento del actor generó en “el personal femenino subordinado”, pues fueron contestes en recalcar “la molestia y desazón que les causaba[n] los comentarios del gerente comercial, fuera de todo contexto, calificados por lo menos de mal gusto”. (Colombia, Corte Suprema de Justicia, 2018)

Mientras que -adujo- a quienes no les constó la comisión de tales conductas no eran parte de la compañía para la época de los hechos, “no la conocieron por razón de sus actividades en la empresa, o la encubrieron”. Igualmente, reseñó que dado el cargo directivo que ejercía el demandante, “sus ligeras y degradantes expresiones” así como “los insinuantes calificativos” constituyeron un “abierto abuso del poder” y “un ejercicio indebido de su posición dominante”. (Colombia, Corte Suprema de Justicia, 2018)

Se recalca que en un Estado de derecho se debe mantener un ámbito laboral que garantice el respeto mutuo, ya que la existencia de jerarquías en una empresa constituye un mecanismo para la correcta dirección de una empresa, y por ende estos roles son

funcionales para que se verifique “el grado de confianza que inspire la conducta del directivo, como reflejo de la ética que informa sus relaciones de trabajo”. (Colombia, Corte Suprema de Justicia, 2018)

Se recuerda que la función del gerente no es abusar de su posición de poder para poner en práctica situaciones de acoso, sino que “es el gerente de la empresa, quien tiene sobre sí el poder de decisión en las políticas de la compañía, el depositario de la confianza del medio laboral, de quien no se puede esperar una conducta impropia, irrespetuosa, hostil, que mancille la dignidad de las trabajadoras y de todo el medio laboral, afectando las normales relaciones de trabajo”. (Colombia, Corte Suprema de Justicia, 2018)

La sala de casación, después de realizar un análisis del caso procede a elaborar las respectivas consideraciones, entre las cuales se encuentran:

Al respecto el recurrente afirma que el error del sentenciador de alzada consistió en concluir que el actor fue despedido por no guardar un comportamiento acorde con la moral frente a sus compañeras, cuando ello no fue precisamente la causa invocada para la terminación del contrato, en tanto que los actos que sí se enunciaron como tal, no pueden constituir justa causa de despido. (Colombia, Corte Suprema de Justicia, 2018)

Por lo tanto, no se casa esta sentencia, es decir se desestima este recurso de casación.

3.4. Aplicación del marco jurídico en Ecuador

3.4.1. Sentencia dictada por demanda de juicio oral laboral N.º 911-10

Esta sentencia fue dictada el diez de diciembre de 2010, tiene como demandante a la trabajadora de una empresa que sostiene haber sido vulnerada en sus derechos laborales por cómo se finalizó su relación laboral.

El gerente de la empresa para la que laboraba era su jefe directo, y en una ocasión, por motivo de un viaje de trabajo en el que tenían que asistir la trabajadora y el gerente, este le hizo una propuesta ajena a sus funciones, la que consistía en que este

viaje tenía que ser la oportunidad para que la demandante y él mantuvieran otro tipo de relación (de carácter sexual), esto se lo insinuó a la par de una promesa de un aumento de sueldo.

La reacción de la trabajadora fue rechazar esta proposición y abofetear al gerente, acto seguido fue despedida recibiendo la amenaza de que si regresaba a la empresa iba a ser denunciada 'por faltarle el respeto'.

Las normas laborales infringidas citadas por la demandante en este caso fueron:

El artículo 35, numeral 1 de la Constitución, los artículos 97, 185, 188, 195 y 511.1 del Código del Trabajo.

Ante estas circunstancias, la parte accionada, en su contestación a la demanda decidió allanarse.

La decisión del juez que conoció esta demanda fue que por considerarse que “no [se] produjo daño físico, ni de otra naturaleza a su empleada, ni se ha considerado las ofensas verbales de parte y parte, como denigrante a ninguno de ellos, en el desarrollo del juicio laboral” (Guanín Collaguazo, 2013) en ese caso, la demandante exigía una compensación económica que cubra los daños morales ocasionados, se ordenó el pago de dicha cantidad y la orden de la reincorporación de la trabajadora afectada.

3.4.2. Sentencia de casación de la Corte Nacional de Justicia. - Juicio N.º 978-2011

En este caso, la parte empleadora de una gasolinera plantea un recurso de casación ante la Corte Nacional de Justicia por una sentencia favorable al trabajador. Esta sentencia tenía como antecedentes varios hostigamientos cometidos por el administrador de esta empresa, quien no le pagaba una remuneración justa, ni le brindaba beneficios de ley, tales como los pagos por horas extraordinarias ni suplementarias. La sentencia dictada en primera instancia fue favorable para el trabajador, y posteriormente confirmada en la Corte Provincial de Justicia del Guayas, por ello se interpone este recurso, en los siguientes términos:

El impugnante en su recurso de casación, considera que se han infringido los Arts. 188, 593 y 596 del Código del Trabajo y los Arts. 67, numeral 3, 115 y 207 del Código de Procedimiento Civil, Art. 248 de la Ley de Seguridad Social. Funda su recurso en la causal primera y tercera del artículo 3 de la Ley de Casación. (Ecuador, Corte Nacional de Justicia, 2012)

Del análisis del caso que realiza la sala de la Corte Nacional se desprende:

un recurso de casación, en contra de una sentencia no puede fundamentarse al mismo tiempo en la causal primera y tercera, pues la primera hace relación a la Aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación de normas de derecho, incluyendo los precedentes jurisprudenciales obligatorios, en la sentencia o auto que hayan sido determinantes de su parte dispositiva”, conteniendo un vicio in iudicando, esto es, cuando el Juez o Jueza de instancia elige mal la norma, utiliza una norma impertinente o cuando se le atribuye a una norma de derecho un significado equivocado. (Ecuador, Corte Nacional de Justicia, 2012)

Esta sala especializada también considera que el recurso no está correctamente fundamentado, entre otros puntos en lo que se refiere a los medios de prueba:

En la especie, el recurrente no identifica correctamente el medio de prueba señalando que “El medio de prueba que ha sido violado, por parte del voto de mayoría, es el haber aceptado en sentencia que existe despido intempestivo”, ahora bien, los medios de prueba, son: confesión de parte, instrumentos públicos o privados, declaraciones de testigos, inspección judicial, dictamen de peritos o intérpretes, por lo que se evidencia el análisis errado de esta causal. (Ecuador, Corte Nacional de Justicia, 2012)

En el análisis del caso, la Corte Nacional recoge el criterio de la Corte Constitucional Colombiana, el cual explicaba que:

existen ciertos comportamientos que constituyen una vulneración al derecho al trabajo en condiciones dignas y justas como por ejemplo como los actos de discriminación y las persecuciones laborales así como obligar a un trabajador a desempeñar una labor cuando sus condiciones físicas no se lo permiten... la persecución laboral constituye un caso de vulneración del derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas y que el acoso laboral constituye una práctica, presente en los sectores público y privado,

mediante la cual de manera recurrente o sistemática se ejercen contra un trabajador actos de violencia psicológica, que incluso pueden llegar a ser físicos, encaminados a acabar con su reputación profesional o autoestima, agresiones que pueden generar enfermedades profesionales, en especial, “estrés laboral”, y que en muchos casos inducen al trabajador a renunciar. (Ecuador, Corte Nacional de Justicia, 2012)

En instancias anteriores se determinó que no existía despido intempestivo, puesto que el trabajador renunció por su propia voluntad ante los hostigamientos que recibía, no obstante, esta Corte considera que se suscitó un caso de despido indirecto “debido a cierto comportamiento del empleador que impide que el trabajador siga laborando, considerando a este último en situación de despido”. (Ecuador, Corte Nacional de Justicia, 2012)

En base a lo anteriormente manifestado, el Tribunal de la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia niega este recurso de casación.

3.5. Análisis de la aplicación del marco jurídico desde el derecho comparado

En el caso de Ecuador, acerca de las sentencias expuestas en las páginas precedentes, se debe mencionar que son de naturaleza diferente en cuanto a tipo de acoso y tiempo de expedición, el mobbing contempla diversas categorías, entre ellas el acoso laboral de tipo sexual, y el hostigamiento laboral.

El primer caso expuesto Sentencia dictada por demanda de juicio oral laboral N.º 911-10, se trata de un acoso laboral de tipo sexual en donde el agresor era el propio empleador, quien abusando de su situación jerárquica en la empresa le realiza una propuesta sexual a la trabajadora, quien la rechaza, ante esta negativa él la despide.

Se inicia una demanda por despido intempestivo por parte de la víctima, se obtuvo una decisión favorable, ya que se ordenó el pago de la compensación económica que ella exigía, además de su reincorporación, sin embargo en la parte resolutive de la sentencia, se plasma que a criterio del juzgador, no se produjeron daños físicos “ni de otra naturaleza”, esto debió ser replanteado, ya que el acoso laboral que sufrió la trabajadora posiblemente le produjo un daño de tipo psicológico, y por lo tanto se

debieron garantizar medidas para que la trabajadora se sienta segura en su puesto de trabajo.

En este caso se evidencia la necesidad de la tipificación del acoso laboral y la creación de una vía más ágil de reclamación, no es propicio que la víctima sea quien se exponga sola en un proceso judicial, en el cual tenga que confrontar nuevamente a su agresor y demostrar que son ciertas sus aseveraciones, exponiéndose a su desacreditación, no solo como empleada, sino como persona, es decir una situación de revictimización.

En la Sentencia de casación de la Corte Nacional de Justicia. - Juicio N.º 978-2011 se ratifica los fallos de primera y segunda instancia que favorecían al trabajador, quien había recibido una situación de hostigamiento laboral, no tenía una remuneración justa y no recibía beneficios de ley. En el recurso de casación los ex empleadores no lograron determinar la “aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación de normas de derecho” en las anteriores sentencias, y al contrario de esto, se reafirmó no solo la existencia de acoso laboral, sino que se consideró también que se produjo un despido (intempestivo) indirecto.

Ya que cuando el ambiente laboral se vuelve insostenible y esto ocasiona que el trabajador se desvincule de la empresa que lo contrató se está ante un despido, ya que la voluntad de renunciar del trabajador es forzada, por lo tanto, de forma indirecta se le está induciendo a su separación de su puesto habitual de trabajo, como ocurre con un despido intempestivo convencional.

En esta ocasión se aplica de forma correcta las leyes y principios laborales (como el *indubio pro operarium*), que prevalecen los derechos del trabajador por sobre la empresa, no obstante, se reitera la necesidad de un mecanismo oportuno para determinar la existencia de mobbing en todos los niveles de trabajo, para evitar abusos y vulneración de derechos.

En el caso de Colombia, en su ordenamiento jurídico, se conoce de forma más eficaz la posible vulneración de un derecho a través de la tutela judicial, como la

Sentencia de la Sala de Casación Laboral, número de proceso: T 92127, que interpuso una trabajadora del Juzgado Promiscuo Municipal de Cimitarra, quien argumentaba que estaba sufriendo acoso laboral por asignarle trabajo presencial cuando ella presentaba un cuadro de bronconeumonía, además de que no contaba con el equipo tecnológico para realizar teletrabajo.

No obstante, no se logró determinar dicho acoso, pues la jefa inmediata, es decir la titular del Juzgado Promiscuo Municipal de Cimitarra en ningún momento fue informada de su cuadro clínico ni de su falta de herramientas tecnológicas para trabajar desde casa.

Al no configurarse el acoso laboral que sostenía la accionante, se dispusieron medidas para que pueda trabajar desde casa, y se le dotó del equipo tecnológico necesario para el desempeño de sus funciones.

En este caso se puede visualizar como la falta de solidez de una demanda (o tutela) puede desvirtuar sus aseveraciones desde un inicio, ya que la trabajadora no podía acusar de que no se respete su condición médica, si antes ella no había informado de forma oportuna a sus empleadores, y en lugar de ello comunique de su diagnóstico en una tutela.

Sin embargo, esta acción fue de utilidad para garantizar la dotación de equipo tecnológico para desarrollar trabajo telemático, lo cual se pudo haber conseguido también con una solicitud escrita a los jefes inmediatos de la trabajadora, sin necesidad de recurrir a la vía judicial.

En el caso de la Sentencia de Casación Laboral, número de proceso 55122, se analiza el recurso de casación propuesto por el accionante, quien, en años anteriores, cuando ejercía el cargo de gerente de una empresa avícola, realizaba actos de acoso sexual en contra del personal femenino que tenía a su cargo. El accionante plantea este recurso con el objetivo de recibir la liquidación (completa) que sostiene fue reducida por habersele iniciado este juicio en su contra.

El tribunal que conoce el caso, después de analizar el expediente, dedican especial atención en varios párrafos en donde se constata que el hoy accionante si perpetró actos de acoso y abuso de poder en contra de sus subordinadas, sin embargo, también encuentra que esta no fue la causa para su desvinculación de su empresa, por lo tanto, no se acepta su recurso, ni ninguno de sus reclamos.

En este caso se observa que no se puede 'victimizar' al agresor, el análisis que realizan los magistrados colombianos es idóneo en este caso, pues analizan íntegramente los hechos ocurridos anteriormente, y también identifican las causas por las que se prescindió de los servicios del recurrente.

Para el caso de Chile, la Sentencia del Tribunal del Trabajo de Iquique, RIT T-20-2010 de fecha 27 de agosto de 2010, constituye un precedente importante en la identificación del mobbing o acoso laboral, no solo en el territorio chileno sino en los demás países latinoamericanos. A diferencia de las sentencias anteriormente analizadas, en esta ocasión encontramos un concepto claramente definido de lo que constituye el acoso laboral y de sus causas, condiciones y consecuencias.

En este caso se detectó que existía un constate hostigamiento laboral, de tipo horizontal, es decir entre compañeros de trabajo, el motivo era que una de ellas practicaba la religión musulmana y por ello era blanco de burlas y comentarios ofensivos y discriminatorios.

En este caso no hubo desvinculaciones laborales, pues se dictaron medidas acertadas para frenar estas actitudes de acoso, como el cambio de lugares de trabajo de quienes ejercieron mobbing en contra de su compañera, quienes además tuvieron que ofrecerle disculpas públicamente. Se dictaminaron también medidas preventivas para el acoso laboral, a través de talleres de capacitación para el personal sobre prácticas de respeto entre compañeros.

Lo que se puede concluir en esta ocasión es que el acoso laboral puede estar presente en todo tipo de trabajos y de diferentes formas, si bien la normativa legal es vital para frenar, sancionar y prevenir este tipo de actos, también depende mucho el

factor social, pues, es primordial educar y concientizar a la población en la práctica de valores esenciales como el respeto, la tolerancia y la empatía.

La Sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Osorno RIT T-6-2010, de fecha 24 de septiembre de 2010, es en cierto punto cuestionable, pues a pesar de la trabajadora de una empresa telefónica denunció los malos tratos que recibía por parte de sus superiores, tales como llamadas de atención humillantes, difamaciones, descalificaciones y otros tratos despectivos, no se tomó una decisión que favorezca a la parte actora.

Los juzgadores no consideraron que estos hechos tuviesen relevancia jurídica, pero si se determinaron medidas conducentes a detener estas actitudes dentro de esta empresa, lo cual resulta ser algo contradictorio, ya que si en realidad estos actos carecían de relevancia jurídica no requerirían dichas medidas preventivas.

No siempre las denuncias, demandas o reclamos de los trabajadores logran un resultado certero para la protección de sus derechos, es una realidad que se ha avanzado y superado algunas brechas de desigualdad, sin embargo se requiere fortalecer el sistema legal de algunos países, y de esta manera fortalecer las bases legales en el ámbito laboral para crear ambientes de trabajo adecuados, donde no se reste importancia a actos de mobbing, no se debería esperar que las consecuencias del acoso laboral sean de grandes magnitudes para asumir una postura preventiva y/o sancionatoria.

En España, en la Sentencia dictada por la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo de 20 de noviembre de 2014, se plantea un recurso de suplicación, vigente en España de acuerdo a la Ley 36/2011, este recurso permite impugnar una resolución anterior y es de carácter extraordinario, suspensivo y devolutorio. (Otero Espinosa, 2016)

Las circunstancias de este proceso se diferencian de los casos analizados, pues la trabajadora interpone el recurso de suplicación para recibir la suma que le corresponde por concepto de la indemnización de los daños ocasionados por el acoso laboral ejercido por su compañera de labores, el ámbito donde ocurrieron estos hechos fue el educativo,

pues las trabajadoras se desempeñaban como profesoras de la universidad de León cuando ocurrieron estos hechos.

Lo particular de este caso es que no solo se sanciona a la docente que ejerció acoso laboral sino a la Universidad, que forma parte de la administración pública, ya que dicha institución debía velar por la implementación de un espacio adecuado para trabajar en este espacio educativo. Se aceptó parcialmente el recurso interpuesto por la trabajadora, concediéndole una suma de dinero mayor a la que se había determinado en un inicio.

A través de esta sentencia se consolida la institución empleadora también tiene responsabilidad cuando uno de sus trabajadores comete actos de abuso u hostigamiento en contra de otro.

En la presente causa Sentencia del Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social de 23 de noviembre de 2006 también se interpone un recurso de suplicación, del contenido de esta sentencia se observan los efectos del acoso laboral, en instancias anteriores se determinó que la ex trabajadora de un hospital sufrió graves efectos en su salud psíquica producto del acoso laboral que recibió en el desarrollo de su vida laboral en esta casa de salud a tal punto que el Juzgado de lo Social determinó un período de incapacidad temporal así como el pago de una suma de dinero como compensación del daño ocasionado.

Esta decisión del Juzgado de lo Social es la que se impugna mediante el recurso de suplicación. No obstante, los ex empleadores centran su argumento en el alcance de las secuelas generadas por los actos de hostigamiento y acoso y su capacidad de reincorporarse a su puesto de trabajo y no en la relación existente entre sus condiciones y padecimientos psíquicos (estrés postraumático, cuadros de ansiedad y depresión) y el ambiente laboral existente, es decir este recurso no estaba bien fundamentado, por lo cuales desechado.

De este proceso en particular se puede observar el alcance de los daños que puede ocasionar el mobbing o acoso laboral, en este caso la trabajadora ha sido afectada

en su salud y en su capacidad para reincorporarse a su puesto de trabajo, inclusive de poder reintegrarse a otro puesto similar que le permita sustentarse a sí misma. Este caso representa un antecedente jurídico que exige que esta problemática no sea tratada a la ligera, y por lo tanto, requiere un procedimiento que desde sus inicios permita identificarlo con claridad para frenarlo y brindar un ambiente de confianza para ejercer el derecho al trabajo.

Algunas conclusiones desde la óptica del derecho comparado serían que, los sistemas jurídicos ecuatoriano, colombiano, chileno y español son muy distintos en sus procedimientos, pues responden a las realidades y contextos específicos según cada jurisdicción.

Se observa que en países como Ecuador aún existe una falta de procedimientos efectivos para prevenir, identificar y sancionar el acoso laboral, en muchas ocasiones por el temor de que, si se inicia un proceso judicial para detener o exigir las consecuencias del acoso laboral, se creará un antecedente en su vida laboral, lo que puede ocasionar que pierda su trabajo o no tenga posibilidades para conseguir un nuevo empleo a futuro. Se debe mencionar también que el principal instrumento legal en materia laboral es un Código del Trabajo que data de 1938 y que requiere de algunas actualizaciones (Revista Líderes)

En el sistema colombiano existen mecanismos como la acción de tutela, que ahorran tiempo y recursos y determinan la existencia o no de la figura del acoso laboral, detectando cuando es oportuno determinar medidas de prevención y protección para el trabajador que está siendo sujeto pasivo de acoso laboral.

En países como Chile se distingue con más precisión la definición del mobbing o acoso laboral, lo que permite que las consecuencias de esta problemática puedan ser detectadas a tiempo y sancionar a quienes lo ejercen, con ello no se afirma que su sistema sea infalible, ya que cada caso es diferente y amerita igual importancia para frenar estos actos de abuso.

El sistema español es muy diferente al de los países de Latinoamérica, posee por ejemplo recursos propios, como el de suplicación – equiparable al recurso de apelación -, en los casos analizados los magistrados españoles otorgaron la razón a la parte vulnerable de la relación laboral, es decir a los trabajadores, reivindicando no solo su derecho al trabajo y un ambiente de trabajo adecuado, sino a la fijación de indemnizaciones para las víctimas de mobbing.

Empero estos países responden a un origen común, pues, en términos generales sus sistemas legales responden más a la tradición del derecho continental europeo, en el cual la justicia está regulada por leyes escritas (Galindo, 2005), por lo que se diferencia de otros sistemas como el Common Law, que rige más en países anglosajones, en donde por procedimientos para identificar el acoso laboral son muy distintos a los de países hispanos.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Análisis jurídico del acoso laboral

En cuanto a los casos analizados en el contexto internacional se puede establecer que han logrado determinar una definición e individualización más temprana del mobbing laboral, como ya se puso en consideración en este estudio. En cada país la vía legal y administrativa es diferente y en algunos casos esas alternativas son más eficaces que otras.

En lo referente al marco jurídico colombiano se debe mencionar que desde el año 2006 se cuenta con la Ley 1010, que tiene como finalidad “prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo” (Colombia Legal Corporation, 2018). Esta ley permite diferenciar diferentes tipos de acoso laboral, tales como: maltrato, discriminación, entorpecimiento, inequidad, y desprotección laboral.

Es importante señalar también que, en Colombia se pueden encontrar mecanismos útiles como lo son la acción de tutela, que ahorran tiempo y recursos y permiten determinar de manera más clara y sencilla la existencia o no de la figura del acoso laboral en un momento específico.

En los casos analizados (y pese a que corresponden a épocas diferentes) se observó que existe un procedimiento específico para cada caso, por ejemplo, en el caso de acoso laboral al personal femenino, en el que se logró demostrar las situaciones recurrentes de mobbing por parte de un trabajador.

Con relación a los casos específicos, del primer caso, además de la normativa laboral existente, se encontraban también algunos acuerdos de suspensión de términos judiciales debido a la pandemia por Covid-19. Entre los requerimientos para que una conducta sea considerada como mobbing o acoso laboral, en el marco jurídico colombiano están: “que la autoridad administrativa, judicial o de control competente

verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento”. (Colombia, Corte Suprema de Justicia, 2021)

También se contempla que para que se reconozca la existencia laboral se requieren tres requisitos que son:

“i) Que sea persistente y fundamentalmente sistemática,

ii) Se enmarque en aquellas que constituyen acoso

iii) Que la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento” (Corte Suprema de Justicia, 2021).

En el segundo caso (con número de proceso 55122) se pueden visualizar algunas diferencias, principalmente porque fue conocido por los jueces de primera instancia antes de la promulgación de la Ley 1010.

En cuanto a un criterio teórico se puede citar lo manifestado en el caso RIT T-20-2010 de fecha 27 de agosto de 2010 que expresa:

para que exista el acoso laboral, debe existir una presión laboral sobre el trabajador, que se encuentre ligada a otros elementos no laborales, esto es, no solo la exigencia de actuaciones del trabajador en la esfera de sus funciones (cuestión que alega la demandada), sino que sumado a dicha presión se le denigre y menoscabe, produciendo un efecto psicológico en este. (Villalón Esquivel, 2013)

Esto significa que el acoso laboral se configura no solo cuando se producen situaciones o actitudes hostiles en contra de un trabajador, sino cuando estas acciones traspasan el ámbito laboral.

En el segundo caso analizado (Juicio N.º 978-2011) donde se destaca el análisis del caso que realizan los jueces de la Corte Nacional, se cita el texto de la sentencia C-282/07 de la Corte Constitucional de Colombia que expresa:

Aunque son muchas las personas que en su actividad laboral tienen que soportar constantes agresiones verbales y físicas, hostigamientos, descalificaciones humillantes

en presencia de los compañeros, públicas amenazas de despido, discriminaciones por razones de raza, género o creencias y actitudes de aislamiento social (...) Nuestro derecho laboral, privado y público, ignora tales prácticas, no obstante ser cotidianamente ejercidas -como aceptables- por jefes inmediatos, supervisores, superiores jerárquicos y por los propios compañeros de trabajo en empresas y entidades públicas, con la finalidad de infundir terror, inducir la renuncia. (Ecuador, Corte Nacional de Justicia, 2012)

Por lo tanto, resulta difícil sancionar el acoso laboral, pues los actores del mercado laboral tienen una conducta muy normalizada ante esta problemática, llegándose a considerar parte del ambiente laboral este tipo de actitudes.

El autor Jorge Villalón Esquivel considera que existe una necesidad de “definir parámetros más objetivos a la hora de considerar los requisitos que deben cumplirse para determinar fehacientemente si un conjunto de conductas hostiles constituye o no acoso laboral” (Villalón Esquivel, 2013), esto a su criterio dificulta que la administración de justicia garantice una verdadera seguridad o certeza, en el campo laboral.

En el contexto legal chileno, se puede evidenciar que cuentan tanto con normativa legal como con jurisprudencia para prevenir, localizar y sancionar el acoso laboral. En este país, este se encuentra normado principalmente en el Código del Trabajo, el Reglamento para las Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo de 1999, y la Constitución.

En los casos analizados también se observó el amplio criterio doctrinario que existe en esta materia. Esto permite que en Chile se delimite con más precisión la definición de mobbing, lo que permite a su vez que las manifestaciones de esta problemática puedan ser detectadas a tiempo. Es así que, en el inciso segundo del artículo 2 del Código de Trabajo chileno se establece que:

Es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación,

o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. (Chile, Congreso de la República, 2021)

Ahora bien, en cuanto a la realidad española sobre el tema analizado se esclareció en páginas precedentes que también poseen su propio sistema y procedimiento para detener el mobbing. Se debe acotar que España contempla en su legislación varias leyes y normas encaminadas a proteger a los trabajadores del acoso laboral.

Entre estos instrumentos legales se puede mencionar al Estatuto de los Trabajadores, al Código Civil Español, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Código Penal español. Asimismo, en el país europeo, además de cuerpos legales de este tipo, se cuenta con un protocolo anti-acoso que tiene utilidad en los casos de acoso laboral en el ámbito administrativo público.

Además, se pudo determinar que España cuenta con recursos propios, como el de suplicación, equiparable al recurso de apelación. Igualmente, se constató que además que, de manera general en los casos analizados de este país, los magistrados españoles otorgaron más la razón a la parte vulnerable de la relación laboral, es decir a los trabajadores, que a la parte que ocupa una posición superior de poder dentro de lo laboral.

En cuanto a los casos específicos examinados del país europeo, se destaca lo aseverado por el Tribunal Superior de Justicia, sobre el tratamiento del acoso laboral en el ámbito civil y penal:

En el primer caso, a la víctima le basta con aportar un principio de prueba que demuestre la existencia de un clima discriminatorio, de tal manera que una vez que se ha generado la sospecha, la apariencia o presunción del atentado, es la empresa quien asume la carga de aportar al proceso los datos que desnaturalicen aquella denuncia (Art. 96 de la L.P.L.); en cambio, en el ámbito penal, aun cuando es cierto que la declaración de la víctima, según una constante, reiterada y uniforme doctrina jurisprudencial, es suficiente para no solo destruir la presunción de inocencia que ampara al acusado, sino para conformar una sentencia condenatoria, especialmente en los delitos sexuales, (SSTC núm. 201/1.989,

160/1.990, 229/1.991 y 64/1.994, entre otras) (España, Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, 2006)

En Ecuador finalmente, se observa que aún existe una falta de procedimientos efectivos para prevenir, identificar y sancionar el acoso laboral. No obstante, si bien no existe una ley específica que regule este fenómeno, los principales instrumentos legales y normativos que se encontraron para la regulación del mismo, se encuentran el Protocolo de Prevención y Atención de casos de Discriminación, Acoso laboral y toda forma de Violencia en los espacios de trabajo, la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público-LOSEP, el Código del Trabajo para prevenir el Acoso Laboral (Suplemento del Registro Oficial 116, de 9 de noviembre de 2017, esta Ley incluye en sus artículos 1 y 4 (inciso primero) la definición del acoso laboral, en los siguientes términos:

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)

En este sentido, en Ecuador, el acoso laboral puede ser demostrado y sancionado. Por ejemplo, si se toma el primer caso analizado, la normativa existente permitió que se sancione al empleador que ejercía el acoso, pero no se le otorgaron medidas de protección efectivas que eviten la confrontación de la víctima con su agresor durante el proceso.

En el segundo caso, se logra obtener un criterio acertado por parte de los jueces de la (ex) Corte Nacional de Justicia, sobre todo cuando se asevera que, el extrabajador al presentar su renuncia debido a los constantes hostigamientos por parte de su jefe

directo no plasmaba en ella su real voluntad, ya que esta situación constituía una situación de despido, es decir se fuerza a la persona a renunciar.

Es importante señalar que los casos ecuatorianos analizados datan de una fecha anterior a la expedición de la referida ley, es por ello que se deduciría que debido a la falta de una singularización de esta problemática no se pudo haber otorgado un tratamiento adecuado para los casos de mobbing. Empero, se tendría que debatir el hecho de que esta Ley Reformatoria confiera la misma definición de acoso laboral tanto para el sector público como para el privado.

Se menciona también que, en el Código de Trabajo ecuatoriano existe una figura legal a la que se puede recurrir cuando se está ante una situación de acoso, y es la contemplada en el numeral 1 del artículo 173, que hace referencia a una de las causales de terminación del contrato laboral, es decir haber recibido injurias graves por parte del empleador, aun así, sigue siendo necesaria la inclusión a través de una normativa más específica que logre un adecuado procedimiento del acoso laboral o mobbing en el Ecuador (como se da en la actualidad en Colombia, Chile y España).

CONCLUSIONES

1. El mobbing es un tipo de comportamiento de carácter individual o colectivo en el cual se manifiestan actitudes y comportamientos hostiles y amenazantes hacia una persona o varias dentro de un entorno laboral específico por parte de otro/s perteneciente/s al mismo entorno. Para el caso de Ecuador, los principales instrumentos legales y normativos que se encuentran para la regulación del acoso laboral, están el Protocolo de Prevención y Atención de casos de Discriminación, Acoso laboral y toda forma de Violencia en los espacios de trabajo, la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público-LOSEP y el Código del Trabajo (2017) que proponen definiciones del acoso laboral, entre ellas la de acoso laboral de tipo sexual, y el hostigamiento laboral. No obstante, no existe una ley específica que regule y sancione el mobbing.
2. Con relación al análisis jurisprudencial realizado, en Ecuador se observa que aún existe una falta de procedimientos efectivos para prevenir, identificar y sancionar el acoso laboral, mientras en Colombia se evidencia la existencia de mecanismos como la acción de tutela, que ahorran tiempo y recursos y determinan la existencia o no de la figura del acoso laboral.
3. En Colombia, la población cuenta con la Constitución Política, pero principalmente con la Ley 1010 de 2006, que pretende regular y normar los espacios laborales en donde se pueda estar presentando una situación de acoso o abuso laboral. En Chile, las víctimas de acoso laboral se ven respaldadas en el Código del Trabajo, el Reglamento para las Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo de 1999, y la Carta Fundamental. Mientras que en España cuentan con un protocolo anti-acoso que tiene utilidad en los momentos en que se presentan situaciones consideradas como acoso laboral dentro de la administración pública.

4. En Ecuador impera la necesidad de una ley o disposición específica que defina, norme y regule el acoso laboral y sus diferentes manifestaciones, puesto que el mobbing no tiene únicamente consecuencias psicológicas, físicas y emocionales sobre las víctimas del mismo, sino también evita que pueda gozar efectivamente de sus derechos laborales. Por esto, es necesario que el trabajador cuente con la información sobre las herramientas jurídicas y normativas que le favorecen.

RECOMENDACIONES

Ahora bien, todo lo mencionado y expuesto sirve de base para formular las recomendaciones pertinentes, mismas que se enumeran a continuación:

1. A nivel nacional en específico, se recomienda a todas aquellas personas, organizaciones e instituciones que trabajen de manera directa e indirecta en la formulación de políticas laborales principalmente, que evalúen la posibilidad de construir marcos jurídicos y normativos que traten de manera específica este tema a partir de lo realizado en esta materia por otros países, pues como se pudo constatar anteriormente, se trata de un problema común en los entornos laborales y que a través de sus diferentes manifestaciones, provoca efectos psicológicos, emocionales, físicos y laborales perniciosos.
2. Sobre todo, se recomienda que se fortalezcan aspectos normalmente descuidados como lo son una protección integral y una garantía de no revictimización a la persona afectada durante todo el proceso. Es importante que, dentro de las legislaciones, para la protección, sanción y reparación de este fenómeno, se tenga muy presente que el mobbing es una expresión de relaciones desiguales de poder, por lo cual es necesario que las víctimas sean priorizadas dentro de cada etapa del tratamiento de su caso específico.
3. Es importante que, dentro de las legislaciones, para la protección, sanción y reparación de este fenómeno, se tenga muy presente que el mobbing es una expresión de relaciones desiguales de poder, por lo cual es necesario que las víctimas sean priorizadas dentro de cada etapa del tratamiento de su caso específico.
4. Finalmente, se recomienda a todos nuestros lectores a que bien sea como subordinados o superiores dentro de sus relaciones laborales, se informen más acerca de este tema para que sepan advertirlo y denunciarlo oportunamente

dentro de sus entornos de trabajo, a fin de evitar el empeoramiento de los efectos que tiene el mobbing en los individuos afectados y de mantenerse vigilantes en caso de que derechos humanos y laborales se vean vulnerados tanto en lo público como en lo privado.

BIBLIOGRAFÍA

- Aliaño Cruz, M., Carrascal Jaramillo, M. F., & Marín Gutiérrez, I. (2010). Acciones preventivas al respecto del mobbing. *28 de abril, revista digital de salud y seguridad en el trabajo*(1), 1-19. Recuperado el 12 de abril de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3686396>
- Asmat, R., & Mehboob, S. (2016). International Laws and Policies for Addressing Sexual Harassment in the Workplace. *International Research Journal of Interdisciplinary & Multidisciplinary Studies*, 2(2), 32-43. Recuperado el 27 de marzo de 2021, de <http://oaji.net/articles/2016/1115-1460723528.pdf>
- Ávila, A., Bernal, V., & Alzate, L. (2016). ¿Cuáles son las causas y consecuencias del acoso laboral o mobbing? *Psyconex*, 8(3), 1-10. Recuperado el 9 de abril de 2021, de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326991>
- Banco Mundial. (2019). *Compendium of International and National Legal Frameworks on Sexual Harassment in the Workplace*. Recuperado el 17 de marzo de 2021, de <http://hdl.handle.net/10986/32817>
- Bartlett, L., & Vavrus, F. (2017). Comparative Case Studies: An Innovative Approach. *Nordic Journal of Comparative and International Education*, 1(1), 5-17. Recuperado el 7 de mayo de 2021, de <https://journals.oslomet.no/index.php/nordiccie/article/view/1929>
- Becerra Infante, M. E. (julio de 2016). *El mobbing y sus consecuencias en la cultura organizacional: una revisión teórica*. Recuperado el 6 de marzo de 2021, de Universidad de Especialidades Espiritu Santo: <http://repositorio.uees.edu.ec/123456789/1593>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Bogotá: Pearson Educación .

- Bhat, I. (2015). Comparative Method of Legal Research: Nature, Process, and Potentiality. *Journal of the Indian Law Institute*, 57(2), 147-173. Recuperado el 4 de mayo de 2021, de <https://www.jstor.org/stable/44782499>
- Borja Sanchez, K., López Fraga, P., & Lalama Aguirre, J. (2017). Evaluación del estrés laboral y su influencia en el género de los trabajadores de planta central del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos. *Dominio de las Ciencias*, 3(4), 509-518. Recuperado el 6 de abril de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6234735>
- Budnik, M. (2017). *Mobbing and Harcèlement Moral in Comparative Perspective. Study of the Phenomenon in Poland and France*. Recuperado el 14 de marzo de 2021, de <https://www.preprints.org/manuscript/201704.0115/v1>
- Caamaño Rojo, E. (2011). La noción de acoso moral laboral o "mobbing" y su reconocimiento por la jurisprudencia en Chile. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*(37), 215 - 240. Recuperado el 9 de mayo de 2021, de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512011000200005
- Carvajal Orozco, J. G., & Dávila Londoño, C. (2013). Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia. *Cuadernos de administración*, 29(49), 95-106. Recuperado el 4 de abril de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5006552>
- Cervantes Benavides, L. E. (2011). *Investigación sobre las consecuencias del acoso laboral (mobbing) en las empresas maquiladoras de Aguascalientes con mano de obra femenina*. Aguascalientes : Instituto Aguascalentense de las Mujeres.
- Chile, Congreso de la República. (3 de junio de 2021). *Código del Trabajo*. Recuperado el 5 de julio de 2021, de Ley 21347: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436>

- Chile, Juzgado de Letras del Trabajo de Osorno. (24 de septiembre de 2010). *Sentencia n° T-6-2010*. Recuperado el 12 de mayo de 2021, de <https://vlex.cl/vid/574823850>
- Coba Quintana, L. M. (2019). El acoso laboral en el Ecuador. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales* . Recuperado el 3 de marzo de 2021, de <https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/03/acoso-laboral-ecuador.html>
- Colombia Legal Corporation. (30 de abril de 2018). *Aspectos Legales del Acoso Laboral en Colombia en la Ley 1010 del 2006*. Recuperado el 27 de mayo de 2021, de <https://www.colombialelegalcorp.com/blog/aspectos-legales-del-acoso-laboral-colombia/>
- Colombia, Asamblea Constituyente. (4 de julio de 1991). *Constitución Política de Colombia*. Recuperado el 23 de abril de 2021, de Gaceta Constitucional No. 114: <https://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Colombia/colombia91.pdf>
- Colombia, Corte Suprema de Justicia. (31 de enero de 2018). *Sentencia n° 55122*. Recuperado el 15 de mayo de 2021, de <https://vlex.com.co/vid/734711541>
- Colombia, Corte Suprema de Justicia. (2021). *Proceso N.º T 92127*. Recuperado el 19 de mayo de 2021, de <https://jurisprudencia.ramajudicial.gov.co/WebRelatoria/csj/index.xhtml>
- Cordero Ríos, Ana Gabriela, A. G. (2017). *El Acoso Laboral o Mobbing en la Legislación Laboral Ecuatoriana*. Recuperado el 20 de abril de 2021, de Universidad del Azuay: <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/6760>
- Cornoiu, T. S., & Gyorgy, M. (2013). Mobbing in Organizations. Benefits of Identifying the Phenomenon. *Procedia: Social and Behavioral Sciences*(78), 708-712. Recuperado el 6 de abril de 2021, de https://www.researchgate.net/publication/273854039_Mobbing_in_Organizations_Benefits_of_Identifying_the_Phenomenon

Ecuador, Asamblea Constituyente. (20 de octubre de 2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Recuperado el 6 de marzo de 2021, de Registro Oficial No. 449:

https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Ecuador, Asamblea Nacional. (6 de octubre de 2010). *Ley Orgánica de Servicio Público*.

Recuperado el 8 de marzo de 2021, de Registro Oficial Suplemento No. 294:

https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_púb.pdf

Ecuador, Asamblea Nacional. (9 de noviembre de 2017). *Ley Orgánica Reformatoria a La Ley Orgánica Del Servicio Público y al Código Del Trabajo Para Prevenir El Acoso*

Laboral. Recuperado el 14 de abril de 2021, de Registro Oficial Suplemento No. 116:

<https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/2010/1/33.%20Ley%20Orgánica%20Reformatoria%20para%20prevenir%20el%20Acoso%20Laboral.pdf>

Ecuador, Congreso Nacional. (16 de diciembre de 2005). *Código de Trabajo*. Recuperado el 7 de marzo de 2021, de Registro Oficial Suplemento No. 167: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/Código-de-Tabajo-PDF.pdf>

Ecuador, Corte Nacional de Justicia. (11 de diciembre de 2012). *Juicio No 978-2011*.

Recuperado el 19 de mayo de 2021, de

<https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/sentencias/laboral/ej2012/R848-2012-978-2011.pdf>

Ecuador, Ministerio de Trabajo. (16 de junio de 2017). *Normativa de erradicación de la*

discriminación en el ambito laboral. Recuperado el 19 de abril de 2021, de Acuerdo

Ministerial No. MDT-2017-0082: [https://www.trabajo.gob.ec/wp-](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-82.-NORMATIVA-ERRADICACION-DE-LA-DISCRIMINACION-EN-EL-AMBITO-LABORAL.pdf?x42051)

[content/uploads/2012/10/AM-82.-NORMATIVA-ERRADICACION-DE-LA-DISCRIMINACION-EN-EL-AMBITO-LABORAL.pdf?x42051](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-82.-NORMATIVA-ERRADICACION-DE-LA-DISCRIMINACION-EN-EL-AMBITO-LABORAL.pdf?x42051)

Ecuador, Ministerio de Trabajo. (25 de noviembre de 2020). *Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo*. Recuperado el 14 de abril de 2021, de Acuerdo Ministerial No. MDT- 2020 – 244: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/11/2020-Acuerdo-Ministerial-Nro.-MDT-2020-244.pdf?x42051>

El Derecho. (3 de julio de 2017). *Responsabilidad patrimonial de la Administración Pública: aplicación del “Baremo del Automóvil” en acoso laboral*. Recuperado el 7 de mayo de 2021, de <https://elderecho.com/responsabilidad-patrimonial-de-la-administracion-publica-aplicacion-del-baremo-del-automovil-en-acoso-laboral>

España, Cortes Generales. (29 de diciembre de 1978). *Constitución Española*. Recuperado el 21 de abril de 2021, de Boletín Oficial del Estado No. 311: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

España, Cortes Generales. (6 de agosto de 2021). *Código Laboral y de la Seguridad Social*. Recuperado el 10 de agosto de 2021, de <https://www.boe.es/legislacion/codigos/codigo.php?id=93&modo=2¬a=0>

España, Tribunal Superior de Justicia de Cantabria. (23 de noviembre de 2006). *Resolución No. 1095/2006*. Recuperado el 8 de mayo de 2021, de <https://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&databasematch=AN&reference=626302&links=acoso%20AND%20laboral&optimize=20070111>

Fernández Muñoz, M. L., & Escobar Pérez, B. (2021). Perspectiva del acoso laboral en países del common law y su comparación con el sistema colombiano. *Jurídicas*, 18(1), 180-198. Recuperado el 22 de marzo de 2021, de <https://revistasoj.s.ucaldas.edu.co/index.php/juridicas/article/view/4212>

- Flores Armas, M. (2021). *Prevalencia de violencia psicológica en el acoso laboral y la vulneración de medios probatorios en la legislación ecuatoriana*. Quito: Umet.
- Fondevilla , G. (2008). El hostigamiento laboral como forma de discriminación: un estudio cualitativo de percepción. *Revista mexicana de sociología*, 70(2), 305-329. Recuperado el 2 de abril de 2021, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032008000200003
- Galindo, P. (24 de noviembre de 2005). *Sistemas de justicia en las Américas*. Recuperado el 24 de mayo de 2021, de Derecho Ecuador: <https://www.derechoecuador.com/tradicion-legal-y-su-influencia-en-la-calidad-de-la-justicia>
- Gamonal , S., & Ugarte , L. (septiembre de 2012). *Sexual and moral harassment in the workplace*. Recuperado el 15 de marzo de 2021, de International Society for Labour and Social Security Law: <https://islssl.org/wp-content/uploads/2013/01/SexualandMoralHarassment-GamonelandUgarte.pdf>
- Gimeno Lahoz, R. (10 de diciembre de 2004). *La presión laboral tendenciosa (Mobbing)*. Recuperado el 4 de abril de 2021, de Universitat de Girona: <https://www.tdx.cat/handle/10803/7675#page=1>
- Gómez Díaz de León, C., & León de la Garza, E. A. (2014). Método comparativo. En K. Sáenz López, & G. Tamez González, *Métodos y técnicas cualitativas y cuantitativas aplicables a la investigación en ciencias sociales* (págs. 223-251). México : Tirant Humanidades.
- Gomez Rodriguez, J. M. (2017). El acoso laboral en la universidad una perspectiva comparada entre Colombia, España y México. *Revista Jurídica Derecho*, 6(7), 63 - 77. Recuperado

- el 13 de marzo de 2021, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2413-28102017000200005&script=sci_arttext&tlng=es
- Gómez Serrano, L. (2011). Metodología y técnicas en el Derecho Comparado. *emas Socio-Jurídicos*, 27(57), 33-67. Recuperado el 27 de abril de 2021, de <https://revistas.unab.edu.co/index.php/sociojuridico/article/view/1324>
- Goodrick, D. (2014). *Estudios de caso comparativos*. Recuperado el 6 de mayo de 2021, de Unicef: <https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/MB9ES.pdf>
- Guanín Collaguazo, O. C. (2013). *El acoso laboral y la vulneración de los derechos y garantías constitucionales del trabajador*. Recuperado el 18 de mayo de 2021, de Universidad Técnica Estatal de Quevedo: <https://repositorio.uteq.edu.ec/handle/43000/2353>
- Guerrero, M. I. (2004). The Development of Moral Harassment (or Mobbing) Law in Sweden and France as a Step Towards EU Legislation. *Boston College International & Comparative Law Review*, 27(2), 477-500. Recuperado el 14 de marzo de 2021, de <https://lawdigitalcommons.bc.edu/iclr/vol27/iss2/10/>
- Hermosa Torres, E. P. (2017). *El mobbing o acoso laboral, pautas para su tratamiento en el Ecuador*. Recuperado el 4 de abril de 2021, de Universidad Andina Simón Bolívar: <http://hdl.handle.net/10644/5459>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: McGrall Hill .
- Hirigoyen , M. F. (17 de septiembre de 2004). *El acoso moral en el Trabajo*. Recuperado el 3 de abril de 2021, de http://cgt-aena.org/DOCUMENTOS/SALUD_LABORAL/NRL_Hirigoyen.pdf

- Huacón Jácome, I. M. (febrero de 2018). *El derecho comparado en cuanto al acoso moral laboral*. Recuperado el 11 de marzo de 2021, de Universidad Regional Autónoma de los Andes: <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/8474>
- Jenkins, L., Kilpatrick Demaray, M., Dorio, N., & Eldridge, M. (2019). The Law and Psychology of Bullying: A Comparative Approach. En G. Leventakis, & M. M. Haberfeld, *Synergy of Community Policing and Technology: A Comparative Approach* (págs. 197-234). Cham : Springer .
- Jiménez Escorcía, Y. M. (7 de junio de 2017). *Estudio de derecho comparado del acoso laboral en España, México y Colombia*. Recuperado el 13 de marzo de 2021, de Universidad de La Costa: <http://hdl.handle.net/11323/294>
- Lanata Fuenzalida, R. G. (2018). El acoso laboral y la obligación de seguridad en el trabajo. *Revista de derecho*, 31(1), 105-126. Recuperado el 24 de abril de 2021, de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-09502018000100105&lng=es&nrm=iso
- Leymann , H. (1990). Mobbing y Terror Psicológico en los lugares de Trabajo. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126. Recuperado el 30 de marzo de 2021, de https://www.researchgate.net/publication/275522757_Mobbing_y_Terror_Psicologico_en_los_lugares_de_Trabajo
- Leymann , H. (1996). *Aterrorización psicológica - el problema de la terminología*. Recuperado el 29 de marzo de 2021, de Research Gate: https://www.researchgate.net/publication/275522835_Aterrorizacion_psicologica_-_el_problema_de_la_terminologia

- Lippel, K. (2010). The Law of Workplace Bullying: An International Overview. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 32(1), 1-14. Recuperado el 12 de marzo de 2021, de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1908467
- Lobato, J. (2021). Abordaje de la violencia laboral contra las mujeres en la justicia ordinaria laboral argentina. *Revista Estudios Socio-Jurídicos*, 23(1), 1-23. Recuperado el 21 de marzo de 2021, de <https://revistas.urosario.edu.co/xml/733/73365628003/index.html>
- López Cabarcos, A., & Vázquez Rodríguez, P. (2007). *El mobbing en las organizaciones la ausencia de un concepto global y único*. Recuperado el 12 de abril de 2021, de Decisiones basadas en el conocimiento y en el papel social de la empresa: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2499437>
- López Moya, D. F., & Pangol Lascano, A. M. (2021). El acoso laboral y la protección jurídica al trabajador en Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 4(51), 76–90. Recuperado el 21 de marzo de 2021, de <https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/115>
- López Pino, C. M., & Seco Martín, E. (2016). *Tipología de Mobbing - una mirada desde la responsabilidad de la empresa*. Recuperado el 2 de abril de 2021, de <https://www.scielo.br/j/soc/a/7M7xwntyRfxKQr33JNtkSdb/abstract/?lang=es>
- Machado, J. (28 de agosto de 2019). *En 20 meses se han reportado 518 denuncias por acoso laboral*. Recuperado el 9 de marzo de 2021, de Primicias: <https://www.primicias.ec/noticias/sociedad/acoso-laboral-trabajadores-empleadores/>
- Mendizábal Bermúdez, G. (2013). *El acoso laboral y la seguridad social*. México: Porrúa .
- Miranda Herrera, I. A. (2006). *Análisis jurisprudencial comparado del acoso psíquico laboral "Mobbing"*. Recuperado el 11 de marzo de 2021, de Universidad de Chile: <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/107673>

- Mojtaba Miri, S., & Dehdashti Shahrokh, Z. (2019). *A Short Introduction to Comparative Research*. Recuperado el 2 de mayo de 2021, de Research Gate:
https://www.researchgate.net/publication/336278925_A_Short_Introduction_to_Comparative_Research
- Morales Ramírez, M. A. (2016). Aproximación al acoso laboral desde la legislación comparada. *Boletín mexicano de derecho comparado*, 49(147), 71-98. Recuperado el 5 de marzo de 2021, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0041-86332016000300071&lng=es&nrm=iso
- Morineau, M. (2006). El Derecho Comparado. En N. González Martín, *Estudios jurídicos en homenaje a Marta Morineau* (págs. 17-44). México : Universidad Nacional Autónoma de México .
- Morles, V. (2002). Sobre la metodología como ciencia y el método científico: un espacio polémico. *Revista de Pedagogía*, 23(66), 121-146. Recuperado el 27 de abril de 2021, de http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S0798-97922002000100006&script=sci_abstract
- Mota Ibarra, Y. E. (abril de 2020). *El mobbing en Latinoamérica: conceptos y legislaciones*. Recuperado el 12 de abril de 2021, de Universidad Internacional del Ecuador:
<https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4179>
- Nohlen, D. (2020). El método comparativo. En H. Sánchez de la Barquera y Arroyo, *Antologías para el estudio y la enseñanza de la ciencia política* (págs. 41-57). México : Universidad Nacional Autónoma de Mexico .
- Oceguera Ávalos, A., Aldrete Rodríguez, G., & Ruiz Moreno, Á. G. (2009). Estudio comparado de la legislación del mobbing en Latinoamérica. *Acta Republicana: Política y Sociedad*, 8(8), 83-94. Recuperado el 11 de abril de 2021, de

http://148.202.18.157/sitios/publicacionesite/ppperiod/republicana/pdf/ActaRep08/ActaRep08_8.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (20 de julio de 1998). *La violencia en el trabajo: un problema mundial*. Recuperado el 3 de abril de 2021, de

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008502/lang-es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (21 de junio de 2019). *Convenio sobre la violencia y el acoso*. Recuperado el 13 de abril de 2021, de

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Otero Espinosa, G. (2016). *El recurso de suplicación*. Recuperado el 19 de mayo de 2021, de

Universidad de La Laguna: <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/3142>

Palmer, C., & Bolderston, A. (2006). A Brief Introduction to Qualitative Research. *The*

Canadian journal of medical radiation technology, 37(1), 16-19. Recuperado el 29 de abril de 2021, de

https://www.researchgate.net/publication/237892956_A_Brief_Introduction_to_Qualitative_Research

Parlamento Europeo. (agosto de 2001). *Bullying at work*. Recuperado el 23 de marzo de 2021, de

https://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/pdf/108_en.pdf

Parra Cortés, L. V. (2017). *Aportes para el desarrollo normativo sobre acoso laboral en*

Ecuador: la experiencia de la Ley 1010 de 2006 en Colombia. Recuperado el 3 de marzo de 2021, de <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/foro/article/view/455>

- Pedraza Palacios, A. N. (2017). *El acoso laboral (Mobbing), un estudio comparado: casos Chile y Colombia*. Recuperado el 23 de abril de 2021, de Universidad Católica de Colombia: <http://hdl.handle.net/10983/15060>
- Revista Líderes. (s.f.). *Tras 75 años, el Código del Trabajo requiere actualización*. Recuperado el 21 de mayo de 2021, de <https://www.revistalideres.ec/lideres/75-anos-codigo-requiere-actualizacion.html>
- Rifaldo Ceballos, C. M. (2018). *Estrategias de reducción de los niveles del mobbing en los trabajadores*. Recuperado el 13 de abril de 2021, de Universidad Cooperativa de Colombia: <http://hdl.handle.net/20.500.12494/6783>
- Salazar Ulloa, P. A. (2021). *El mobbing o acoso laboral en el Ecuador*. Quito: Umet.
- Singh, R. (1998). Scientific Method for Research and Project. *Weekly journal of higher education*, 36(7), 7-10. Recuperado el 29 de abril de 2021, de https://www.researchgate.net/publication/310673903_Scientific_Method_for_Research_and_Project
- Smit, D. M., & Du Plessis, J. V. (2016). Why Should We Care? Bullying in the American and South African Workplace. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 32(2), 161 – 196. Recuperado el 24 de marzo de 2021, de <https://kluwerlawonline.com/journalarticle/International+Journal+of+Comparative+Labour+Law+and+Industrial+Relations/32.2/IJCL2016009>
- Sotomarinó Cáceres, R. (2018). Apuntes introductorios al Derecho Comparado. *Themis* (73), 57-64. Recuperado el 11 de abril de 2021, de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/20966>

- Tapia Sosa, E. (2016). *Investigación Educativa: Fundamentos para la investigación formativa*. Recuperado el 30 de abril de 2021, de Eumed: <https://www.eumed.net/libros-gratis/2016/1553/concepto-investigacion.htm>
- Trujillo Flores, M. M., Valderrabano Almegua, M., & Hernández Mendoza, R. (2007). Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas. *Innovar: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 17(29), 71-91. Recuperado el 30 de marzo de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/818/81802905.pdf>
- Vartia-Väänänen, M. (febrero de 2013). *Workplace Bullying and Harassment in the EU and Finland*. Recuperado el 26 de marzo de 2021, de Japan Institute for Labour Policy and Training: https://www.jil.go.jp/english/events/seminar/13_0227report.html
- Verona Martel, M. C., & Santana Mateo, R. (2017). El mobbing: ¿el crimen perfecto? no, qué más quisieran “algunos”. *Criterio Libre*, 10(17), 147–176. Recuperado el 8 de abril de 2021, de <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/criteriolibre/article/view/1145>
- Vidal Casero, M. (2006). *El mobbing en el trabajo: su problemática*. Recuperado el 29 de marzo de 2021, de https://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL_MOBBING_EN_EL_TRABAJO.pdf
- Villalón Esquivel, J. (2013). *¿Es el procedimiento de tutela de derechos fundamentales una adecuada herramienta de control y sanción del acoso laboral?: Reflexiones a partir de la dictación de la Ley 20.607*. Recuperado el 11 de mayo de 2021, de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rducn/v20n1/art09.pdf>
- Zapata, B. (3 de mayo de 2021). *Cada mes entre 2 a 26 personas denuncian acoso laboral en Ecuador, acción que puede terminar en trauma, parálisis facial y otras dolencias*. Recuperado el 8 de mayo de 2021, de El Universo:

<https://www.eluniverso.com/noticias/economia/cada-mes-entre-2-a-26-personas-denuncian-acoso-laboral-en-ecuador-accion-que-puede-terminar-en-trauma-paralisis-facial-y-otras-dolencias-nota/>