



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

**EL ACOSO LABORAL, SU INCIDENCIA, PERJUICIO SOCIAL
Y ECONÓMICO EN EL TRABAJADOR ECUATORIANO**

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

AUTOR: CARLOS ALFREDO GONZÁLEZ ALVAREZ

**DIRECTORA: ABOGADA. MONICA CECIBEL GALLEGOS AVENDAÑO
MGS.**

CUENCA-ECUADOR

AÑO-2020

*Yo me gradué en
los 50 años de La Cato!
... y sostuve la Universidad*



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

**EL ACOSO LABORAL, SU INCIDENCIA, PERJUICIO SOCIAL
Y ECONÓMICO EN EL TRABAJADOR ECUATORIANO**

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

AUTOR: CARLOS ALFREDO GONZÁLEZ ALVAREZ

**DIRECTORA: ABOGADA. MONICA CECIBEL GALLEGOS AVENDAÑO
MGS.**

CUENCA-ECUADOR

AÑO-2020

*Yo me gradúe en
los 50 años de La Cato!
... y sostuve la Universidad*

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación, lo Dedico primero a Dios, por brindarme la vida y las fuerzas para poder llegar a este momento tan importante de mi formación profesional.

A mis padres, Alfredo González y Bertha Álvarez, que con su cariño, comprensión y apoyo, fueron y son el pilar importante en mi vida, quienes me enseñaron a luchar hasta lograr los sueños anhelados.

A mi esposa María Rodríguez por su apoyo, comprensión y ser quien me fortalecía en mis momentos de angustia a lo largo de la carrera.

A mi hija Karen González, que es el motor que me impulsa a seguir adelante, para que este sueño de ser Abogado se me cumpla.

A mi hermana y sobrinos, a mi tío y a todas aquellas personas que de una u otra manera me brindaron su apoyo para alcanzar mi objetivo.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, deseo agradecer a la Universidad Católica de Cuenca por permitirme culminar la carrera y poder obtener el Título de Abogado.

Expreso mi agradecimiento a la directora de este trabajo investigativo, Abogada. Mónica Cecibel Gallegos por el apoyo, orientación y las sabias palabras que me supo brindar para seguir adelante y su compromiso incondicional de estar al pendiente del desarrollo de este trabajo, que sin su apoyo no hubiera podido cumplir con mi objetivo, mil gracias doctora por su paciencia y ser un ejemplo de combinación de saberes y disposición de transmisión de conocimientos.

A mis profesores, por su enseñanza y paciencia y hacer que mi paso por la universidad fuese agradable.

Al Doctor, Roger Enrique Cabrera Calle, por brindarme su tiempo, conocimientos y apoyo al desarrollo de este trabajo investigativo.

ÍNDICE

DEDICATORIA	I
AGRADECIMIENTO	II
ÍNDICE	III
RESUMEN	1
PALABRAS CLAVE:	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I	8
EL ACOSO LABORAL	8
1.1 Antecedentes históricos del acoso laboral	8
1.1.1 Definiciones de acoso laboral	10
1.1.2 Elementos y requisitos que conforman el Acoso laboral	12
1.1.3 Sujetos que intervienen en el Acoso laboral	12
1.1.4. Intención de causar daño.....	15
1.1.5 Reiteración del acoso	15
1.1.6 Etapas del proceso de Acoso laboral.....	16
1.1.7 Tipología del acoso laboral	19
1.1.8 Grados del Acoso laboral.....	20
1.1.9 Organismos internacionales y el acoso laboral.....	21
1.1.10 La Organización Internacional del Trabajo	21
1.2 La Declaración Universal de los Derechos Humanos	23
1.3 La Unión Europea y el acoso laboral	27
1.3.1 Análisis Comparativo del Acoso laboral con otros países	30

CAPÍTULO II	38
ANÁLISIS JURÍDICO DE LAS CONSECUENCIAS DEL ACOSO LABORAL EN EL ECUADOR	38
2.1. El acoso laboral en el Ecuador	38
2.1.1. La Constitución de la República del Ecuador (2008).....	38
2.1.2. La Ley Orgánica Reformatoria de la Ley Orgánica del Servicio Público y Código de Trabajo para prevenir el acoso laboral.....	45
2.2 Causas del acoso laboral.....	52
2.2.1. Consecuencias del acoso laboral	54
2.2.2 Consecuencias en el trabajador.....	54
2.2.3 Consecuencias en la empresa.....	55
2.3 Análisis de la incidencia, perjuicio social y económico del acoso laboral en el trabajador ecuatoriano.	56
2.3.1 El daño o perjuicio	56
2.3.2 Características de la acción dañosa	57
2.3.3 Estudios sobre la incidencia del acoso laboral	58
2.4 Análisis de la entrevista realizada al Dr. Carlos Álvarez Calle, Inspector Provincial del Trabajo del Cañar.	60
CAPÍTULO III	62
MEDIDA JURÍDICA PARA ERRADICAR EL ACOSO LABORAL EN EL ECUADOR	62
3.1. Análisis del Art. 42 del Código de Trabajo, mediante la Ley Orgánica Reformatoria de la Ley Orgánica del Servicio Público y Código de Trabajo.	62
3.1.1. Programas de capacitación y políticas destinadas a la identificación, prevención y sanción de los tipos de acoso laboral.	64
3.1.2 Programas de Capacitación.....	64
3.1.3 Importancia de los programas de capacitación:.....	64
3.1.4 Aspectos que considera un programa de capacitación.....	65
3.2. Políticas destinadas a la identificación, prevención y sanción de los tipos de acoso laboral.	67
3.3 Sanciones ante el acoso laboral en la legislación Ecuatoriana.	70

3.3.1. Medidas y políticas de prevención del acoso laboral en otros países	75
CONCLUSIONES:	79
RECOMENDACIONES:	80
BIBLIOGRAFÍA	82
ANEXOS	86

RESUMEN

En la presente investigación se desarrolló una fundamentación teórica doctrinal acerca del acoso laboral; un análisis sobre la incidencia, perjuicio social y económico del acoso laboral en el trabajador ecuatoriano, en base a las diferentes normativas internacionales, así como del ordenamiento jurídico ecuatoriano, tales como: La Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Organización Internacional del Trabajo, la Constitución de la República del Ecuador, Ley Orgánica Reformatoria a la LOSEP y al Código del Trabajo, para poder identificar una medida jurídica pertinente, capaz de frenar el acoso laboral en nuestro país, y finalmente aportar con las conclusiones y recomendaciones en base al tema abordado.

El tipo de investigación es de carácter cualitativo; y, a su vez descriptivo-analítico, la misma por constituirse de revisión documental, no precisó de población y muestra. Se ha podido evidenciar la importancia de dar cumplimiento a las obligaciones por parte del empleador, frente al acoso laboral.

PALABRAS CLAVE: ACOSO LABORAL; RELACION LABORAL; VULNERACION DE DERECHOS; EMPLEADOR; TRABAJADOR; PREVENCIÓN.

ABSTRACT

In this investigation a doctrinal-theoretical foundation about workplace harassment was developed; an analysis of the incidence, social and economic prejudice of workplace harassment in the Ecuadorian worker, based on the different international regulations, as well as the Ecuadorian legal system, such as The Universal Declaration of Human Rights, the International Labor Organization, the Constitution of the Republic of Ecuador, Organic Law to Reform the Organic Law of Public Service (LOSEP, in Spanish) and the Labor Code, to identify a pertinent legal measure, capable of curbing workplace harassment in our country, and finally contribute to the conclusions and recommendations based on the topic boarded.

The type of research is qualitative, and, at the same time descriptive-analytical, same to be constituted to a documentary review, did not require population and sample. It has been possible to demonstrate the importance of complying with the obligations of the employer, in the face of workplace harassment.

**KEYWORDS: WORKPLACE HARASSMENT, EMPLOYMENT
RELATIONSHIP,
RIGHTS VIOLATION, EMPLOYER, EMPLOYEE, PREVENTION.**

INTRODUCCIÓN

Desde tiempos muy remotos, las relaciones laborales se han visto amenazadas por conductas no apropiadas, ya sean éstas de acción u omisión que se dan por sujetos llamados “acosadores” en contra de otros llamados “acosados” o “víctimas”, ya sea dentro de un mismo rango jerárquico o entre jefes y subordinados o viceversa. Sin embargo este grave problema socio-laboral, antes fue tomado en cuenta solamente dentro de la psicología y sociología más no dentro de derecho (Cordero, 2016).

Según la Organización Internacional de Trabajo (2000) los hechos de violencia que se puedan suscitar en las relaciones interpersonales dentro de una entidad y su entorno laboral producen alteraciones que atentan en contra de la reputación, la perturbación de las actividades laborales y la desmotivación laboral. Por tal razón la OIT en 1990 realizó un estudio en el cual se confirmó la existencia de agresión dentro del ámbito de trabajo en diferentes países de la Unión Europea mediante el Congreso de Higiene y Seguridad en el Trabajo, en donde se trató sobre los principios y derechos de los trabajadores tales como el derecho a la dignidad, integridad tanto física como psicológica, entre algunos otros principios (OIT, 2000).

Entre los países pioneros para sancionar conductas inapropiadas como es el acoso laboral dentro de las entidades fueron Suiza, España, Holanda, Estados Unidos, Canadá, etc. ya que muchos jueces se vieron en la urgente necesidad de resolver problemas debido a que cada día eran más comunes las denuncias de comportamientos abusivos en las organizaciones (Del Rosal, P., 2019).

En Latinoamérica, países como Chile y Argentina, cuentan con un régimen sobre el acoso laboral, en la cual inclusive consta como una causal de la finalización de un contrato laboral (Eras, 2016).

En nuestro país la normativa legal hasta el año 2017 no permitía visibilizar el acoso laboral en toda su dimensión, lo cual impedía el cumplimiento de cero tolerancia a este tipo de abuso promulgada por la OIT; además no se acataba a las normativas constitucionales donde reconocen el derecho de los individuos a la integridad personal, implicadas dentro del derecho a tener una vida sin violencia y el derecho al desarrollo de sus funciones dentro de un ambiente adecuado que pueda garantizar su integridad y bienestar bajo ningún tipo de discriminación.

Es por tal motivo que fue necesaria la expedición de la reforma a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo, con el fin de acoger los criterios de la OIT con respecto al acoso laboral y además poder cumplir con los preceptos constitucionales referentes a este tema (Asamblea Nacional del Ecuador, 2017) .

Al acoso laboral se le considera como un riesgo laboral psicosocial grave que puede traer consecuencias muy severas para los trabajadores, lo cual crea un ambiente muy tóxico dentro del ámbito laboral (Lorenz, 2017).

Este tipo de problemática laboral y jurídica amenaza la seguridad tanto psicológica, social y económica de las personas, conllevando inclusive a poner en peligro su vida. Es por tal motivo que el Estado es el encargado de brindar apoyo socioemocional y sobre todo estabilidad laboral a las víctimas que han pasado por este tipo de dificultades. El acoso laboral afecta a todos los niveles dentro de la empresa tanto individual, grupal y organizacional, provocando varios problemas sociales como pueden ser: sentimientos de fracaso,

frustración, apatía, inestabilidad ocupacional, exclusión social, drogodependencia, entre otros (Pérez J. , 2016).

El presente estudio es factible debido a que se basa en normativas tanto internacionales como nacionales que tratan sobre la protección y sanción de temas de acoso laboral, tales como: la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Organización Internacional del Trabajo, la Constitución de la República del Ecuador, Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público (Losep) y al Código del Trabajo. Esta Ley fue aprobada el 22 de agosto del 2017 por los miembros de la Asamblea Nacional con el fin de erradicar el acoso laboral en las entidades, en la cual se establece la definición de este tipo de conducta y los instrumentos para prevención y sanción.

Esta normativa también tiene como objeto la protección completa de los trabajadores, ya que años atrás el país se mantuvo en un vacío legal dentro de este tipo de conflictos, dejando en la impunidad actos de acoso en el trabajo ante las víctimas.

Por su parte la Constitución de la República del Ecuador menciona que el trabajo es un derecho y un deber social, y además es considerado como un derecho económico de todos los individuos como una fuente de realización personal y como una base económica de sustento. Siendo el Estado quien garantiza el respeto a la dignidad, una justa remuneración y un desarrollo del trabajo en un ambiente sano y libremente admitido (CRE, 2008).

La presente investigación tiene como objetivo general analizar la incidencia, perjuicio social y económico del acoso laboral en el trabajador ecuatoriano. Y como objetivos específicos: fundamentar teóricamente el acoso laboral en el trabajador en diferentes legislaciones y según los organismos internacionales; estudiar las consecuencias jurídicas del acoso laboral en el Ecuador; e

identificar una medida jurídica capaz de erradicar el acoso laboral en el Ecuador.

De manera que en base a éste trabajo se pueda brindar soporte jurídico a todos los profesionales del área de derecho que se encargan de generar, modificar leyes, normas y reglamentos que puedan regular las relaciones laborales de nuestro país, a través de un análisis legislativo, social y económico de los problemas de acoso laboral que hoy en día existen entre los empleadores y trabajadores.

La presente investigación será desde el enfoque cualitativo utilizando la teoría fundamentada. Según Sampieri (2014) “El enfoque cualitativo utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación”.

Además descriptiva-analítica que implica la observación sistemática del objeto de estudio y catalogar la información que es observada para que pueda usarse y replicarse por otros (Sampieri, 2014). Por cuanto se realiza un análisis de la normativa vigente tanto nacional como internacional en las cuales se puedan sancionar los casos de acoso laboral.

En la fase de la fundamentación teórica de la investigación se utilizarán métodos como: Inductivo-Deductivo, debido a que el mismo permitirá la realización de un análisis sobre el tema planteado, a través de la aplicación de técnicas bibliográficas que se orientan a la obtención de bases teóricas de la presente investigación.

Analítico-Sintético, con el fin de descubrir información relevante sobre el tema, mediante la recopilación de datos, para poder analizarlos con el fin de probar su factibilidad.

En cuanto a las técnicas elementales serán: la revisión bibliográfica, bases de datos científica, por cuanto la información será recabada de libros, documentos de sitios web, revistas jurídicas, códigos, etc.; y como resultados se obtendrán las bases teóricas de la investigación. En la fase diagnóstica situacional se utilizará métodos como histórico, lógico, revisión documental.

La presente investigación al constituirse de la revisión documental no precisa de población y muestra.

CAPÍTULO I

EL ACOSO LABORAL

1.1 Antecedentes históricos del acoso laboral

El acoso laboral tiene sus inicios a partir de que el ser humano decide vivir en sociedad y mantener relaciones laborales, el mismo que refiere a conductas inapropiadas realizadas por individuos “acosadores” en contra de otras llamadas “víctimas”, mediante las cuales se puede ver perjudicada la psicología de los trabajadores y su rendimiento en el trabajo (Arroyuelo, 2015).

Inicialmente al acoso laboral fue tratado por primera vez en el campo de la psicología, por el doctor austríaco Konrad Lorenz (1965), mediante un estudio observacional sobre el comportamiento animal y la agresión, pudiendo evidenciar la existencia de conductas ofensivas entre ellos, además demostró la similitud entre el comportamiento animal con el de los seres humanos, en cuanto a que los sujetos más débiles se juntaban en masas para atacar a los más fuertes (pág. 255).

Más tarde en el año de 1976 Carroll Brodsky (1976) publicó su libro “El trabajador acosado” en el cual indicaba casos de abusos laborales, entre otros (pág. 66).

Durante la década de los ochenta, el profesor alemán Heinz Leyman, tuvo que enfrentarse con este tipo de comportamiento abusivo dentro del ámbito laboral y logró adoptar el término acoso laboral como una situación en la que un individuo o varios pueden mantener algún tipo de violencia de manera sistemática y frecuente, dentro de un tiempo prolongado hacia una o varias

persona dentro del lugar de trabajo con el fin de atentar en contra de su reputación, perturbando de esta forma al trabajador dentro de la organización, lo que conlleva al abandono de sus funciones (Leymann, 1984).

En 1990 la Organización Internacional de Trabajo, mediante un estudio pudo constatar la existencia de violencia dentro del ámbito laboral en diferentes países de la Unión Europea, por lo que formuló el Congreso de Higiene y Seguridad Laboral, donde se mantuvo el tema de los principios y derechos de los trabajadores entre los cuales estaban el derecho a la dignidad, integridad física y mental, etc. de los empleados (OIT, 2000).

En el 2001 se pudo emitir una propuesta de resolución sobre el acoso laboral por parte del parlamento Europeo, en virtud de que alrededor de un 8% de trabajadores dentro de la Unión Europea eran víctimas del acoso laboral en su lugar de trabajo por la existencia de un vacío legal referente al tema, ya que las medidas en contra del acoso laboral deben ser consideradas como un elemento fundamental para mejorar las relaciones sociales dentro del trabajo, así como de prevenir actos de exclusión social (Parlamento Europeo, 2001).

Dicha resolución favoreció la determinación de un instrumento jurídico y adopción de medidas en contra del acoso laboral con el fin de proteger los derechos de los trabajadores manifestados dentro de los Derechos Humanos en las Naciones Unidas (Parlamento Europeo, 2001).

En vista de que los jueces requerían encontrar resoluciones ante varias denuncias de comportamientos abusivos dentro del ámbito laboral, que eran muy frecuentes se dieron las primeras sanciones con el fin de evitar y detener las conductas que tienen que ver con el acoso laboral, en base a ello los países pioneros en erradicar el acoso laboral fueron: Suiza, España, Holanda,

Estados Unidos, Canadá, y en los últimos años en Latinoamérica Chile y Argentina (Bensusán, 2007).

En nuestro país existía un vacío legal debido a que el Código de Trabajo anterior no establecía preceptos con el fin de erradicar el acoso laboral. Hasta que en el año 2017 la Asamblea Nacional dictaminó el proyecto de Ley Orgánica Reformativa a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo donde plasma en algunos de sus artículos medidas para sancionar y prevenir este tipo de abusos dentro de las organizaciones.

Pese a ello, hoy en día debido a la existencia de nuevas modalidades de trabajo, avances tecnológicos, la falta de empleo y la competitividad, el acoso laboral es cada vez más frecuente, ya que su fin es perjudicar a la víctima, de manera que ésta termine voluntariamente dejando su empleo, de ésta forma los empleadores no tendrán que pagar indemnizaciones a sus trabajadores.

1.1.1 Definiciones de acoso laboral

Existen varios enfoques de diferentes autores que dan a conocer las conceptualizaciones del acoso laboral, entre los más relevantes se encuentran:

El término Acoso laboral proviene del verbo en inglés *to mob*, que se define como “atacar con violencia”. El profesor alemán, Heinz Leymann (1996) doctor en Psicología del Trabajo y profesor de la universidad de Estocolmo fue el primero en definir este término durante un Congreso sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo:

Situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo

prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo. (pág. 199)

La Comisión Europea (1995) señaló que el acoso laboral se refiere a “Sucesos de abuso hacia una persona, bajo amenazas o agresión en contextos relacionadas con su trabajo que implican un desafío implícito o explícito a su seguridad, bienestar o salud” (Parlamento Europeo, 2001).

Para el profesor Iñaki Piñuel (2008) el acoso laboral se trata de formas reiteradas y persistentes de un sujeto para afligir y corroer a otro individuo, por medio de un trato incómodo y hostil dentro del ámbito de trabajo (pág. 69).

Por su parte los autores Juan Sagardoy e Iciar Álzaga (2010) definen al acoso laboral, como un comportamiento violento presentado de manera sistémica dentro del ámbito laboral en reiteradas ocasiones, mediante actitudes que atentan en contra de la dignidad de la persona acosada, lo que conlleva a que la víctima no pueda desempeñar sus labores normalmente como lo realizaba antes de que se presenten dichos ataques (pág. 211).

De acuerdo a las diferentes definiciones indicadas en común, todas coinciden en que el acoso laboral se da por situaciones de abuso por parte de una o varias personas “acosadoras” en contra de una “víctima” de manera frecuente dentro del ámbito laboral, de ésta manera poniendo en riesgo la integridad de la persona, lo cual produce que el acosado opte muchas veces por abandonar su trabajo.

En Ecuador se define al acoso laboral en el artículo 1 de las Reformas a la Ley Orgánica de Servicio Público como todo comportamiento que atenta ante la dignidad del trabajador, presentado reiteradamente y que tiene fines lesivos, que se dan en el lugar de trabajo entre personas que tienen un vínculo laboral, de manera que la persona afectada sea sometida a menoscabo, maltrato y/o humillación de forma que atente ante su situación laboral (LOR-LOSEP-CT, 2017).

1.1.2 Elementos y requisitos que conforman el Acoso laboral

1.1.3 Sujetos que intervienen en el Acoso laboral

-Sujeto activo: Se trata de aquella persona que realice actos violentos en contra de sus compañeros, mismo que puede desempeñar un rango jerárquico superior como por ejemplo un jefe o director, o también pueden ser empleados de rangos inferiores, pudiendo ser una persona o un grupo de individuos.

Según Rodríguez (2004) define al sujeto activo como aquellas personas que llevan a cabo de manera individual o grupal, en contra de uno o varios sujetos de la organización, consciente o inconsciente actividades de acoso con el fin de lograr marginarles o desacreditarles frente a los demás.

Por lo tanto este autor refiere a que el sujeto activo tiene como objetivo la exclusión del otro individuo dentro del trabajo, aun cuando las intenciones hayan sido de manera no intencional (pág. 52).

Se debe considerar que el acosador generalmente es una persona consciente, teniendo una personalidad de narcisista y mediocre, que mantiene la intención de causar daño.

De acuerdo a Field (2006) las principales características de un sujeto activo son: su personalidad es violenta únicamente con el acosado, mas no con el resto de sus compañeros con quienes suele mostrarse agradable; además es mentiroso para engañar al resto, pudiendo lograr desacreditar a la víctima, y buscando quedar bien con los demás para de esta manera ser un líder en su trabajo; es también un controlador obsesionado y manipulador; crítico nunca está conforme con el trabajo de otros miembros de la empresa, solamente su trabajo es el que está bien hecho; y puede ser líder pero mediante la intimidación hacia los demás, mas no por sus capacidades laborales (págs. 44-55).

En base a lo expuesto se puede manifestar que el sujeto activo en el acoso laboral es un individuo inseguro, que mantiene comportamientos manipuladores y destructivos hacia los demás, mantiene una capacidad de convencimiento a través de engaños, sobre el mal desempeño laboral de su víctima hasta lograr que la misma abandone su trabajo.

-Sujeto pasivo: se trata de aquella persona titular del bien jurídico violentado, en el caso del acoso laboral es el titular del derecho a la dignidad, al trabajo, y demás derechos que le han sido violentados por parte del acosador, es decir de quien mediante comportamientos que agreden y buscan perjudicar su desempeño profesional. De la misma forma que el sujeto activo el sujeto pasivo puede ser uno o varios trabajadores, generalmente ocupan cargos de rangos jerárquicos inferiores al acosador (Hirigoyen, 2001).

Entre las características del sujeto pasivo es que la misma no tiene la capacidad de comunicar o manifestar sobre el acoso que está siendo víctima, y no pueden defenderse frente a actos de abuso por parte de su acosador (Hirigoyen, 2001).

Según Riquelme (2006) da a conocer las siguientes características de la víctima: son personas con capacidad para hacer, pensar y tomar decisiones por cuenta propia, lo que genera celos en otros trabajadores, sobre todo si aportan con ideas para la empresa que deberían hacer los que se encuentran en altos cargos, convirtiéndose en una amenaza para su trabajo (págs. 15-16).

Se trata además de personas muy capacitadas en su trabajo con un alto conocimiento para el desempeño de sus labores, se destacan profesionalmente; son también personas populares debido a su carisma y su capacidad de liderazgo, y mantienen buenas relaciones sociales con sus compañeros; son personas cooperativas, es decir que les agrada ayudar a los demás (Riquelme, 2006).

Todas estas características provocan envidia en el sujeto activo por lo cual ellos buscan de cualquier manera intentar opacar todos los atributos de la víctima, sintiéndose amenazados e inseguros ante su cargo que desempeñan.

-Los testigos mudos: que hacen referencia a terceras personas que suelen presenciar situaciones de acoso, y por temor o por sentirse amenazados a perder su cargo prefieren callar, mediante esta actitud ellos suelen colaborar de manera tácita ante la situación de acoso, lo cual les hace ser cómplices del acosador (Eras, 2016).

-La organización: donde su objetivo primordial es obtener beneficios para la empresa, por lo que para ellos es conveniente el recorte de gastos, prefiriendo atentar contra la dignidad de los empleados y cometer abusos hacia ellos. Las entidades en muchas ocasiones suelen anteponer sus objetivos especialmente los económicos, a los de los miembros que forman parte de ella (Eras, 2016)

1.1.4. Intención de causar daño

La intención de hacer daño trae consigo una conducta dolosa, es decir que el acosador debe estar consciente y voluntad de causar daño. Dentro del ámbito penal la palabra intención determina conciencia del acto y toma como responsable al individuo (Leymann, 1996, pág. 56).

Es decir que la intención de causar daño es la voluntad que tienen los acosadores de perjudicar a la víctima, hasta lograr que el acosado decida abandonar su trabajo, pudiendo ser mediante renuncia voluntaria por parte de la víctima o por despido, ya que el individuo al sentirse en constante acoso no puede desempeñar bien sus funciones (Cabanellas, 2006, pág. 761).

1.1.5 Reiteración del acoso

Se trata de un ejercicio recurrente de violencia en contra de la víctima, es decir que el sujeto pasivo se encuentra sometido a constantes comportamientos negativos y por un tiempo prolongado por parte de su acosador.

Para que exista acoso laboral debe haber una serie de actos perjudiciales en contra de un individuo de manera replicada por tal razón, Heinz Leymann (1996) determina que se trata de un proceso de destrucción presentada por hechos discrepantes que aparentemente podrían no tener importancia, pero si se presentan de forma repetida y constante tiene efectos perjudiciales (pág. 88).

Para que exista acoso laboral, estas actuaciones deben ser repetidas y presentadas por un tiempo largo como ya se mencionó en el párrafo anterior, si bien es cierto que no existe una disposición específica sobre el tiempo que

se requiere para considerar que existe este problema, se puede mencionar que mientras más conductas de acoso se den menor tiempo se necesita para que se establezca el problema del acoso laboral, en consideración a la gravedad del daño que ha producido a la persona acosada.

1.1.6 Etapas del proceso de Acoso laboral

Según Leymann (1996) establece cuatro etapas del acoso laboral de acuerdo a su evolución:

Etapas del proceso de Acoso laboral

Etapas del proceso de Acoso laboral

En esta etapa el individuo recibe presiones iniciales de hostigamiento, sin explicarse el porqué de dicha actuación, pero no considera algo significativo porque confía en que más adelante tal comportamiento pasará.

Si el hostigamiento es persistente la persona víctima del acoso laboral empieza a interrogarse si ha fallado en algo, reflexionando sobre cualquier error que hubiese cometido, insistiendo de manera reiterada sobre el análisis de los mismos, inclusive estas ideas pueden llegar a perturbar el sueño, pudiendo aparecer los primeros síntomas de ansiedad.

Es decir que dentro de una organización es común que pueda existir algún tipo de inconveniente, que se pueden dar por intereses distintos del personal, estas diferencias pueden ser corregidas mediante el diálogo, sin embargo el problema se puede dar cuando dicho inconveniente persiste y llega a profundizarse y pasa a la siguiente fase.

Etapa 2: La persecución sistémica

Esta etapa también es propiciada por el acosador, caracterizándose por un mayor grado de persecución hacia la víctima con el fin de intimidarla y aislarla y así conseguir que la misma no pueda defenderse, ya que frecuentemente este tipo de hostigamientos se ven acompañados por amenazas hacia la integridad o la seguridad del acosado.

Etapa 3: La intervención de los superiores

En esta etapa la víctima comienza a sentir rechazo y marginación, presentando síntomas de ansiedad severos, con sentimientos de culpa, ante la insistente presión del acoso, además se suma la falta de medios para poder enfrentar su conflicto y poco a poco va disminuyendo su fortaleza.

A medida que aumenta la presión, la víctima puede tener la idea de recurrir ante un nivel jerárquico superior o representantes del personal, con el fin de que le ayuden a enfrentar y resolver su conflicto, de forma que no le afecte ese incidente en su área laboral.

“Una vez que el acoso laboral ha seducido al entorno y ha aislado a la víctima, la situación se complica; entonces de ser un conflicto de intereses entre empleados surge el acoso laboral en toda su expresión. En esta fase la empresa requiere intervenir, pues el conflicto es claro y está dañando al bien común”. (Valle, 2011, pág. 43)

Una vez que tengan conocimiento sobre el incidente los niveles superiores de la organización, el conflicto puede ser llevado por dos caminos: una solución positiva cuando la persona que se encuentre a cargo del trabajador

pueda realizar una investigación de los hechos suscitados y opte por tomar una medida rápida para mejorar la situación ya sea notificando verbalmente o por escrito al acosador o cambios del puesto de trabajo, es decir que existe una manifestación en contra de este tipo de conductas.

Siendo la solución positiva la menos frecuente, pero este es el camino que deberían tomar los jefes de una entidad para poner un alto a dichas negación del conflicto, quedando la víctima indefensa ante dicha situación y el acosador en una vía libre para seguir con el hostigamiento.

Muchas veces sucede que el acosador puede actuar de manera manipuladora y logrando así aparecer como si nada hiciera ante los demás, y quedando la víctima como culpable ante tal situación, y las personas que se encuentran a cargo del área de recursos humanos envés de indagar lo acontecido permiten que la víctima abandone su trabajo.

Etapa 4. El abandono del trabajo

Este problema parte desde un conflicto que muchas veces no es evidente, y que se puede prolongar con el paso del tiempo, llegando la víctima a soportar ambientes de humillación y degradantes, por lo que el conflicto pasa a convertirse en un grave problema.

Además a todo ello se suma la falta de apoyo por parte de sus compañeros que optan por el silencio, en donde la persona acosada no encuentra otra salida que dejar su trabajo, por tal razón es fundamental que la entidad pueda actuar de manera oportuna con el fin de evitar caer en esta fase más avanzada dejando que la víctima no encuentre otra salida.

En esta etapa el empleado prefiere renunciar a su labor, como solución a su problema, puesto que la entidad no pudo actuar a su favor.

1.1.7 Tipología del acoso laboral

Según Piñuel y Zabala (2013) los tipos de acoso laboral pueden ser según su posición jerárquica y según su objetivo:

-El acoso laboral según la posición jerárquica: puede ser horizontal cuando tanto el acosador como la víctima tienen el mismo nivel jerárquico, siendo muy común cuando un compañero que se encuentre en las mismas circunstancias laborales tienda a sobresalir y el acosador sienta celos personales por tales circunstancias, siendo la persecución más frecuente y violenta ya que las dos partes conviven todos los días; y vertical cuando se presenta cuando el acosador se encuentra en un nivel jerárquico superior al acosado o viceversa.

Puede presentarse de forma ascendente cuando la víctima tiene un rango jerárquico superior a su acosador; y, descendente cuando la víctima se encuentra en un rango jerárquico inferior a su acosador.

-El acoso laboral según su objetivo: se puede sub clasificar en acoso laboral estratégico y acoso laboral de dirección o gestión.

El acoso laboral estratégico, es el más común que se puede presentar dentro de las entidades, este tipo de acoso tiene el primordial objetivo de que la víctima desista de su trabajo de manera voluntaria, lo que es muy conveniente para el empleador, ya que el valor de su liquidación sería inferior para un trabajador que presenta su renuncia ante un despido, y además de esta manera el empleado no podrá denunciarlo por tal circunstancia.

El acoso laboral de dirección o gestión, se puede dar cuando la empresa tiene el objetivo de maximizar su productividad, y mediante presión o amenaza consiguen que sus empleados puedan cumplir con las metas estimadas; y el acoso laboral perverso, el mismo que puede ser ascendente o descendente, no se relaciona directamente con un objetivo laboral, se trata de un hostigamiento de carácter personal que logra que el acosador realice actos en contra de su víctima, incluyendo el acoso sexual.

1.1.8 Grados del Acoso laboral

Los grados del acoso laboral se encuentran establecidos de acuerdo a la intensidad, duración y frecuencia de las distintas situaciones de acoso. Los autores Sáez & García (2001) exponen tres grados:

-Primer grado: cuando el individuo es capaz de enfrentar los ataques por parte de sus compañeros o grados jerárquicos superiores y permanecer en su puesto de trabajo.

De manera que pueda ignorar cualquier tipo de humillación o también pueden encarar a las personas que los agreden, pese a ello la víctima no deja de sentirse desconcertado ante tales acontecimientos, sin embargo sus relaciones personales aún no se encuentran afectadas.

-Segundo grado: el mantenimiento de su puesto de trabajo se vuelve un poco más complejo, ya que se vuelve inevitable que la persona acosada pueda pasar desapercibidos ciertos ataques, además el trabajador se siente aislado y comienza a tener mucha preocupación sobre lo que está sucediendo.

-Tercer grado: en este grado la víctima ya mantiene daños irreversibles, donde requiere de un tratamiento psicológico, presentando depresión severa,

conductas agresivas y hasta intentos de suicidio. Además el individuo opta por la decisión de no volver a incorporarse en sus labores.

1.1.9 Organismos internacionales y el acoso laboral

1.1.10 La Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) tiene como objetivo promover los derechos laborales y mejorar la protección social dentro de un ambiente laboral.

Ante el tema de acoso laboral la OIT no ha sido indiferente, por ende esta entidad emitió un informe sobre la violencia en el trabajo, siendo una herramienta que brinda datos requeridos para la creación de conciencia entre empleadores y trabajadores, entre los temas tratados se encuentran los tipos de violencia dentro del ámbito laboral como es el amedrentamiento y el hostigamiento, ya que en los dos casos existe un patrón común que es la regularidad de los actos violentos hacia la persona agredida (OIT, 2000).

Otro aspecto fundamental que trata el informe de la OIT es el costo económico que tiene este problema dentro de una organización, cuando existe alteración en las condiciones óptimas para el desarrollo del trabajo entre los empleados, se da como consecuencia la disminución de su rendimiento laboral, además la eficacia y eficiencia de sus productos o servicios, lo que conlleva a una pérdida económica en tales entidades, en cambio cuando existe un buen ambiente laboral también aumenta su rentabilidad (OIT, 2000).

El Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, (Convenio N° 111) promovido por la OIT, tiene el compromiso de promover la legislación que prohíbe cualquier tipo de discriminación que incluye

distinciones, tipos de raza, color, sexo, opiniones políticas o religiosas, nacionalidad u origen social que puedan perturbar la igualdad de oportunidades o de trato dentro del ámbito laboral (OIT, 2000).

El Convenio sobre violencia y acoso (2019) y la Recomendación sobre violencia y acoso (2019) fueron establecidos por la Conferencia Internacional del Trabajo del Centenario, en Ginebra. En dicho Convenio se considera que el acoso laboral refiere al incumplimiento o quebrantamiento de los derechos humanos, donde no se respeta la igualdad de oportunidades, tales comportamientos no permiten el alcance de un trabajo digno y son incompatibles con este. A la vez dan una definición a la violencia y acoso que manifiestan que son comportamientos, acciones o amenazas que tienen como fin causar daño tanto físico, emocional, sexual o económico. Además en el Convenio se reitera el compromiso de los Estados de promover un “entorno general de tolerancia cero” (OIT, 2019).

Mencionada normativa internacional tiene el objeto de proteger a los trabajadores y empleados, independientemente de su situación establecida en el contrato de trabajo, donde se puede también incluir a los individuos que realicen actividades de capacitación, pasantías, formación profesional, personas que buscan empleo, entre otros. A la vez la normativa da a conocer que rangos jerárquicos superiores o empleadores también pueden ser víctimas de acoso (OIT, 2019).

Esta norma establece que el acoso laboral se puede dar en lugares donde el trabajador reciba su remuneración, recesos de descanso o de alimentación, instalaciones sanitarias, viajes, cursos de capacitación, eventos sociales referentes al trabajo, comunicación que tenga que ver con su labor (tecnología de información y comunicación), lugares de desplazamiento y alojamiento,

entre otros. También la normativa establece que en los casos de violencia y acoso puede existir la participación de terceros (OIT, 2019).

El actual director de la OIT Guy Ryder, se encuentra muy satisfecho con el establecimiento de dicha normativa y manifestó que, dentro de este marco legal se reconoce a todos los individuos que se encuentran expuestos a un entorno laboral como libres de violencia y de acoso; señaló también que en la próxima fase será dedicada a la aplicación de tales medidas de protección, con el fin de mejorar el entorno laboral. Respeto a este tema Manuela Tomei Directora Departamental de Trabajo de la OIT, expuso que sin respeto no existe dignidad en el ámbito laboral y sin dignidad no puede existir la justicia social (OIT, 2019).

En conclusión, estos preceptos son de gran importancia, ya que por primera vez se ha podido realizar un convenio y una recomendación acerca de la violencia y acoso laboral, dándonos a conocer las medidas que se deben aplicar y lugares donde no más se pueden presentar los casos de acoso y por quienes debe ser adoptadas. Se espera que dichas normativas aporten al forjamiento de un mejor futuro dentro del entorno laboral que todos anhelan.

1.2 La Declaración Universal de los Derechos Humanos

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, en los siguientes artículos hace referencia a que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, sin ningún tipo de distinción; además que todos los individuos tienen derecho a la vida y a la seguridad de su persona; nadie tendrá que ser sometido a malos tratos; y, que todos tenemos derecho a la protección en contra de cualquier tipo de discriminación (DUDH, 2015).

El artículo 1 da a conocer que todos los seres humanos nacemos con libertad e igualdad en dignidad y derechos, además nos encontramos dotados

de razón y conciencia, y además éste artículo afirma que debe existir un trato fraternal de los unos con los otros (DUDH, 2015).

Es decir que todas las personas tienen los mismos derechos y oportunidades, pudiendo el ser humano ser el responsable y tener conciencia de todos sus actos porque es el único ser que posee razón para actuar ante cualquier situación. Al momento de surgir una actitud hostil o violenta en el ámbito laboral hacia un individuo, se estaría vulnerando este derecho, ya que esta declaración claramente indica que se debe brindar un trato fraternal hacia los demás.

El artículo 2 menciona que todo sujeto mantiene todos los derechos y libertades que se encuentran plasmadas en la presente Declaración, sin distinción ni de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, entre otras condiciones sociales, económicas, etc. (DUDH, 2015).

Cuando una víctima dentro del ámbito laboral es menoscabada debido a sus condiciones sociales, económicas, religiosas, políticas, etc., se da paso a un ambiente de desigualdad lo que contribuye a llevar actos hostiles que puede padecer una persona, si se respetaría este artículo nadie estaría sujeto a tratos desagradables.

El artículo 5 menciona que ningún ser humano estará sujeto a torturas, o tratos inhumanos o degradantes (DUDH, 2015). Cuando existe acoso dentro del trabajo se somete a la víctima a un trato humillante e inocuo, ya que el fastidio cotidiano conlleva a la persona a sentirse torturado y llegar a un momento en el que ya no aguanta más la situación, llegando a quebrantar su salud tanto física como emocional.

El artículo 19 establece que toda persona tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión, por tal razón no debe ser hostigado debido a sus opiniones o su manera de expresión (DUDH, 2015). En el caso de existir acoso laboral el acosador se vale de su poder de influencia con el propósito de que la víctima no pueda tener la libertad de expresión y opinión debido al miedo y a la amenaza, por lo que el acosado quebranta la exposición de sus sentimientos.

Además el Art. 23 hace referencia a que: todo individuo tiene derecho al trabajo y a su libre elección, bajo condiciones de igualdad y satisfacción, y así mismo brinda la protección sobre el desempleo, a la no discriminación, a un salario justo; y a defender sus intereses en caso de ser violentados sus derechos (DUDH, 2015).

Por ende, dentro del ámbito de trabajo es importante tomar en consideración los artículos mencionados, ya que el acoso laboral atenta en contra de la seguridad y de los derechos de los trabajadores, por lo cual es fundamental que nuestra legislación se encuentre basada en esta Declaración con el fin de proteger conductas que vayan en contra de la dignidad humana.

A continuación es importante que se pueda mencionar los derechos humanos que se violentan cuando se presentan casos de acoso laboral dentro de una organización, dentro de los cuales están (CNDH, 2017):

- El derecho a la vida: debido a que el acoso laboral produce problemas psicológicos que afectan a la integridad física y emocional del individuo, de forma que puede llegar a quebrantar su salud, poniendo incluso en riesgo su propia vida, llegando en algunos casos la víctima hasta el suicidio en caso de sufrir una depresión severa.

- El derecho a la integridad física, psicológica y moral: ya que las constantes agresiones pueden llegar a alterar la naturaleza corpórea y mental, de esta manera llegar a causar un daño moral ante acciones humillantes.
- El libre desarrollo de la personalidad: refiere a la vida privada que los individuos que se incluye autonomía, su desarrollo personal y social. Cuando se da el caso de acoso laboral se estaría coartando la calidad de vida por debida situación degradante que tiene que vivir la víctima y además por el temor de perder su trabajo.
- El acceso a una vida libre de violencia: debido a que el individuo se encuentra vulnerable, se vuelve más intensa la violencia o el daño que puede producir, con el fin de que el agresor pueda lograr su objetivo, pudiendo la víctima llegar a abandonar su puesto de trabajo.
- La prohibición de la discriminación: ya que el acoso laboral mantiene una manera de discriminación, pudiendo atentar en contra de la dignidad de la persona, siendo un derecho primordial la eliminación de todo acto discriminatorio del ser humano dentro de un empleo y ocupación.
- El trato digno: ya que ese tipo de actitudes llevan al desconocimiento del acosado como una persona con derechos humanos, por ende, se encuentra sujeto al maltrato.
- El derecho a la honra: ningún ser humano puede ser un objeto de injurias hacia su persona, a su vida privada y reputación, ya que el acoso laboral atenta hacia su pudor.

- El derecho al trabajo: debido a que tales comportamientos violentos atentan a la conservación y la estabilidad laboral, ya que el primordial objeto del acoso laboral es que el sujeto termine abandonando su trabajo.
- El medio ambiente laboral sano: cuando se da el caso del acoso laboral dentro de una organización el ambiente laboral se vuelve tenso, poco agradable, y esto puede conllevar al estrés u otros problemas tanto físicos como psicológicos de la persona, lo cual se vuelve insalubre para todos los trabajadores.
- El nivel de vida adecuado: cuando existe un tipo de conducta agresivo dentro de la entidad, se pone en riesgo el trabajo y con ello los ingresos económicos para el sustento del hogar, coartando de esta manera el acceso a un nivel de vida apropiado del sujeto acosado.

Se puede concluir que la Declaración Universal de los Derechos Humanos, protege a las personas dentro del ámbito laboral ante cualquier situación que ponga en riesgo a los derechos estipulados en sus diferentes artículos y por tal motivo es un pilar fundamental para el establecimiento de las legislaciones vigentes en nuestro país.

1.3 La Unión Europea y el acoso laboral

La Unión Europea se ha enfocado al acoso laboral desde algunas décadas, se destaca por sus ordenamientos y diversas figuras jurídicas que adoptan resoluciones para erradicar el acoso laboral dentro del contexto laboral.

La Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo, 2001/2339 (INI) fue promulgada el 20 de septiembre del 2001, se da inicio en base a los resultados de la Encuesta para la Mejora de las

Condiciones de Vida y Trabajo, efectuada por la Fundación Europea, que se enfocó en aspectos como la gran cantidad de afirmaciones de acoso laboral, causadas por aspectos que atentaban contra la salud, basados en la tensión, grado de competitividad, falta de estabilidad laboral y precariedad. En tal virtud, la Resolución menciona algunos puntos importantes que deben considerar los Estados miembros para la erradicación del acoso (Parlamento Europeo, 2001):

- Brindar mayor atención a casos referentes al acoso laboral, además reforzar las acciones y políticas destinadas a combatir e idear nuevas maneras para enfrentar tal situación.
- Tener muy en cuenta los efectos tanto de la salud física como psíquica de los trabajadores.
- Plantear acciones comunitarias bajo regulaciones que puedan tener influencia en las actitudes y donde prime la equidad para que tales directrices resulten favorables.
- Consolidar criterios para la definición conjunta de temas referentes al acoso laboral bajo una previa revisión de las legislaciones nacionales.
- Recomendar a los entes gubernamentales medidas y políticas de prevención, ayuda a la víctima y aniquilación del problema, bajo un sistema de intercambio de experiencias y procesos de solución.
- Planificar estudios para plantear una recomendación.

De la misma forma se planteó a la Comisión Europea la adopción de medidas desde un punto de vista de la regulación del caso. Tal comisión dentro

de un marco de Estrategia Comunitaria de Seguridad y Salud en el Trabajo, estimó diferentes maneras de acoso tanto físico como psicológico dentro del ámbito laboral como un riesgo social (Parlamento Europeo, 2001).

Acuerdo del Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo, suscrito el 27 de abril del 2007, donde tuvo como objetivo primordial el establecimiento de normas sobre el acoso laboral en el área comunitaria sobre salud, seguridad en el trabajo dentro de un período de 2002-2006, llegando a plantear algunos puntos importantes (UGT, 2007):

- El aumento de la sensibilización y comprensión de los participantes sociales sobre cualquier tipo de abuso en el área de trabajo.
- Brindar a los interlocutores sociales de los diferentes niveles, un contexto eficaz con el fin de poder identificar, prevenir y enfrentar a las complicaciones sobre acoso y violencia en el ámbito laboral.

En base a mencionados objetivos, las organizaciones deberían establecer una declaración de cero tolerancias hacia el acoso violencia dentro del ámbito laboral, de la misma manera indicar los procesos a seguir en caso de surgir dicha problemática. Siendo en la mayor parte de países de la Unión Europea donde se ha efectuado el Acuerdo bajo tres vías (Morales, 2016):

- a) Mediante la suscripción de tratados nacionales, regionales o locales entre empleadores y trabajadores, bajo un sin número de medidas complementarias.
- b) A través de cambios en las regulaciones dentro del área de seguridad e higiene.

c) Con la implementación de una regulación específica.

Además, la Unión Europea implementó las directrices multisectoriales para la erradicación de la violencia y el acoso de terceros que se relacionan con el trabajo. Mismas que fueron suscritas el 16 de julio del 2010, donde se establecieron medidas contundentes para que puedan adoptarse en los empleadores, trabajadores y sus representantes con el fin de prevenir y amenorar el acoso a terceros y sus secuelas bajo enfoques de asociación, definiciones claras, seguimiento y una evaluación oportuna y óptima.

Por lo que los empleadores mediante una previa consulta a los trabajadores deben puntualizar conductas acordes con la normativa nacional, convenios colectivos y la práctica (Morales, 2016).

Por lo tanto, la Unión Europea ha reconocido la importancia de la erradicación del acoso laboral, ya que se trata de un problema que afecta la seguridad y la salud de los empleados, algunos de sus estados miembros cuentan con una regulación específica para combatir este problema, sin embargo, otros países lo mantienen como una base para el establecimiento de varias disposiciones como códigos de trabajo, penales, de seguridad y salud laboral, etc.

1.3.1 Análisis Comparativo del Acoso laboral con otros países

- Francia

Se le considera como el país que más ha brindado aportaciones más significativas en cuanto a dictámenes penales sobre el acoso laboral.

Siendo el 20 de enero del 2002, entró en vigencia la ley 2002-73, que contempla el instrumento normativo base a considerar, donde se señala en primer lugar una conceptualización de acoso laboral dentro del artículo 169, como el conjunto de actos frecuentes que tienen el fin de degradar las condiciones laborales, afectando de forma negativa a los derechos del trabajador y de su dignidad, de manera que pueda llegar a perjudicar su salud física o emocional o poner el riesgo su futuro profesional. Por su parte el artículo 170 establece penas y sanciones con prisión y multa de hasta 15000 euros.

En esta normativa se destacan los siguientes elementos: se requiere obligatoriamente la existencia de acontecimientos repetidos, ya que solo un acto en sí no será considerado como un delito; además debe tratarse de actos que afecten de manera negativa a la dignidad, salud física o psicológica o poner en riesgo su futuro profesional, por lo que no es necesario que el acosador pueda lograr su objetivo, sino es suficiente con que mantenga actos de acoso con el propósito de causar su objetivo; y, que los sujetos activos del delito se amplía a todos los que hayan participado dentro de la organización en el delito del acoso laboral. (Jimenez, 2014)

- España

En mencionado país existe la Ley de Protección de Riesgos Laborales establecidos en su artículo N° 2, donde refiere que el fin de dicha Ley es proporcionar la seguridad y la salud de los empleados a través de medidas y el desarrollo de actividades con el fin de erradicar los problemas de acoso en el trabajo. En su artículo 4.2 de dicha legislación indica la posibilidad de que un empleado pueda ser víctima de daños que se derivan del trabajo que pueden ser patologías, lesiones sufridas a causa del trabajo. Por tal razón al acoso laboral se lo considera como un riesgo laboral que debe ser prevenido,

siendo esta figura latente en los últimos años conocido dentro de esta legislación como “acoso moral” (INSHT, 1995).

El ordenamiento jurídico español, una vez que se ha generado la conducta acosadora, dentro del ambiente laboral se debe considerar los siguientes aspectos (INSHT, 1995):

- Políticas a adoptar por parte del empleador, como la separación de funciones y/o de lugar del acosador y la víctima plasmado en los artículos 39 y 40 del Estatuto de Trabajadores. A su vez en el artículo 54 trata sobre el despido disciplinario del acosador.
- Dentro del mismo estatuto en el artículo 51 se establece la solicitud de resolución indemnizada de la contratación laboral.
- La denuncia de hechos de acoso ante la Inspección de Trabajo o los Juzgados de lo Social, establecido en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, mantiene entre sus normativas en sus artículos 8, 11-13 y 123 las respectivas sanciones.
- Acudir al procedimiento legal que se plasma en los artículos 175 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral, en el caso de acoso laboral que atenten en contra de la integridad física o moral del trabajador o violenten en contra de los Derechos como honor, intimidad personal y propia imagen.
- Concurrir a la vía penal, establecida en el artículo 173.1 del Código Penal, cuando se trate de casos más graves de acoso moral del empleado.

- Garantía para exigir la compensación de los perjuicios sufridos.

Las medidas mencionadas son de trascendental importancia por cuanto la legislación española obliga a los empresarios a la separación departamental de la víctima y el acosador, además ellos tendrán que acudir a todo el proceso legal concerniente en el caso de que se produjera algún tipo de abuso entre sus trabajadores hasta el momento que exista un resarcimiento hacia la víctima.

Los países latinoamericanos también han sido un gran aporte para la legislación referente al tema abordado, que el acoso laboral por cuanto se detallarán algunas normativas internas de cada país a continuación:

- **México**

En el año 2012 se agregó a la Ley Federal del Trabajo reformas importantes sobre el acoso laboral dentro del país.

Artículo 3o. Bis.- Para efectos de esta Ley se entiende por: a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos (LFTM, 2015).

En este ordenamiento se considera al acoso laboral de forma independiente que el acoso sexual, no obstante especifica al hostigamiento

como una manera de acoso laboral que es el descendente, que no acaparaba todos los tipos de acoso laboral ya que el mismo se puede dar entre compañeros y entre jefes y subordinados o viceversa.

Por lo que la ley reformativa establecida en el año 2012 especifica algunos cambios sobre este tema:

- Cuando un empleado comete hechos de hostigamiento y/o acoso sexual contra un funcionario del ámbito laboral o cuando se incurra al empleado durante sus labores, mediante faltas de propiedad u honradez, mediante acontecimientos violentos, injurias o malos tratos.
- Cuando las actitudes anteriormente expuestas se den en contra del empleador, sus familiares o cualquier miembro del personal directivo o cualquier otro funcionario de la organización, o a su vez ante clientes o proveedores del jefe, salvo que tenga que actuar por defensa propia.
- Cuando un trabajador cometiera tales actos fuera del servicio en contra del empleador, sus familiares o funcionarios de la entidad son graves de tal forma que impidan el mantenimiento de una relación laboral.

La responsabilidad del empleador ante el acoso laboral se encuentra establecida en el artículo 56 de la presente ley:

Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política,

salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley (LFTM, 2015).

Con lo establecido en esta regulación se prohíbe cualquier acto discriminatorio, determinando que debe existir igualdad ante todos los trabajadores bajo ningún tipo de distinción.

- **Colombia**

En el año 2006 en dicho país se dictaminó la Ley N°1010, siendo la misma bastante completa que tiene la finalidad de adoptar medidas de prevención, corrección y sanción del acoso laboral y otro tipo de dificultades dentro del ámbito de trabajo.

Es importante detallar algunos de sus artículos: en el artículo 1 da a conocer el fin de la Ley y menciona que el acoso laboral puede suscitarse tanto en el sector público así como en el privado; en el artículo 2 define y distingue al acoso laboral y sus modalidades como el maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral inequidad laboral, etc.; mientras que el artículo 3 enumera las conductas propias del acoso laboral; el artículo 4 señala las conductas agravantes; el artículo 7 y 8 define las conductas que conforman el acoso laboral y las que no constituyen, respectivamente. (Jimenez, 2014)

Por su parte el artículo 9 de la misma normativa menciona las medidas de prevención y corrección ante el acoso laboral; el artículo 10 trata sobre las sanciones aplicables en este caso; en el artículo 11 se plasma las garantías a favor de la víctima de acoso en caso de que existan represalias contra las personas que han establecido peticiones, quejas o denuncias sobre el acoso laboral; los artículos 13 y 14 por su parte contempla un proceso de sanción al

que se tendrán que someter los casos de acoso laboral, siendo la sanción una multa a beneficio fiscal. (Jimenez, 2014)

- Chile

Dentro de la Constitución de la República de Chile se distinguen la garantía de los derechos de los trabajadores establecidos dentro del Capítulo III artículo 19 donde indica los “Derechos y deberes constitucionales”: el numeral 1 trata sobre el derecho a la vida y la integridad física y psicológica de los individuos; el numeral 2 indica la igualdad ante la ley, donde en este país no existe ni personas ni grupos privilegiados; el numeral 4 establece sobre el respeto y la protección tanto de la vida pública como privada y a la honra de la persona y su familia; el numeral 16 da a conocer sobre la libertad de trabajo y su protección, entre otros.

Tales normativas son de efectividad para asegurar que las personas víctimas del acoso laboral tengan derecho a un proceso de reclamo ante la ley. Además, dicha Constitución en su artículo 5 numeral 2 manifiesta que es deber del Estado y sus órganos competentes de respetar y promover tales derechos, así como los Tratados Internacionales, ratificados por este país y que se encuentran en vigencia.

El Código de Trabajo con modificaciones en su artículo 2 reconoce la función social que contempla el trabajo y la libertad de los individuos para poder contratar y consagrar su esfuerzo hacia la faena lícita que ellos prefieran, y que las relaciones en el ámbito laboral deberán basarse en un trato conforme a la dignidad del ser humano. Enfatizando en mencionado código que es contradictorio a la dignidad de la persona el acoso laboral, que se trata de una conducta que abarca agresión y hostigamiento de forma reiterada que es ocasionada por el empleador u otros trabajadores en contra de uno o varios

empleados, que tenga como fin menoscabar o humillar a la persona, perjudicando de esta manera su situación laboral.

A la vez el artículo 160 del mismo cuerpo legal manifiesta que el contrato de trabajo se puede dar por terminado sin derecho a indemnización bajo las siguientes causales: deshonras, conducta inmoral, acoso laboral, entre otras. (Jimenez, 2014)

- **Perú**

Dentro de la Ley General de Seguridad Social de mencionado país el acoso laboral no se encuentra incluido en el grupo de enfermedades profesionales, pero se lo reconoce como un accidente de trabajo plasmado dentro del artículo 115 numerales 1 y 2.

En lo que respecta a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra se ha estimado que el abordaje desde el punto de vista jurídico del acoso laboral se contempla en tres posibles vías de actuación: a) Vía administrativa que consiste en la denuncia ante la Dirección Provincial de los hechos que generan el acoso laboral y basado en el Reglamento de Régimen disciplinario de los funcionarios de la administración; b) la vía penal donde el procedimiento se da ante el juzgado competente y se regula mediante el Código Penal (Art. 173 y 175); y c) la vía laboral que inicia mediante la demanda al juzgado de lo social. (Jimenez, 2014)

CAPÍTULO II

ANÁLISIS JURÍDICO DE LAS CONSECUENCIAS DEL ACOSO LABORAL EN EL ECUADOR

2.1. El acoso laboral en el Ecuador

2.1.1. La Constitución de la República del Ecuador (2008)

Nuestra Constitución sostiene principios y derechos que deben ser garantizados por el Estado, dentro de un marco de respeto entre todos los seres humanos, para mantener una vida digna y una convivencia fraterna, de manera especial dentro del ámbito laboral. No obstante, el acoso laboral de manera evidente quebranta varios de los derechos plasmados en esta normativa.

En su artículo 1 manifiesta que: “El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia social”. (CRE, 2008).

Es decir que se entiende por derechos a la facultad que tienen todas las personas, lo que les permiten mantener una vida digna y les permite desarrollarse dentro de cualquier ámbito, entre ellos el laboral.

En cuanto a la justicia social se trata de políticas que tienen el objeto de remediar problemas donde exista desigualdad y exclusión dentro de un ámbito explícito, donde el Estado tiene la misión mediante la misma apoyar a los individuos a surgir de una situación donde exista una transgresión social.

Por tal razón el acoso laboral vulnera los derechos de los trabajadores y es el Estado quien debe tomar medidas contundentes para solucionar este tipo de infracciones que atentan en contra de la dignidad humana.

Por su parte la Carta Magna establece que son deberes fundamentales del Estado en su artículo 3 numeral 1 el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales. (CRE, 2008). Es decir que todos los ciudadanos tenemos derecho al disfrute de los derechos establecidos dentro de mencionada regulación, así como de los tratados internacionales ratificados en nuestra normativa vigente.

El artículo 11 en sus numerales 1 y 2 tratan sobre el ejercicio de los derechos y se regularán bajo los siguientes principios:

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

1. Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento.
2. Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Nadie podrá ser discriminado por razones de 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, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o

colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad. (CRE, 2008)

Es decir que los derechos podrán ser ejercidos y reclamados de manera individual o colectiva. Todos los individuos son iguales y tendrán los mismos derechos, deberes y oportunidades, nadie será discriminado bajo ninguna condición. Este apartado indica a la vez que la ley condenará cualquier tipo de discriminación, mediante la adopción de medidas de acción afirmativas por parte del Estado que puedan promover la igualdad de todas las personas que se hallen en vulnerabilidad.

Además, este artículo contempla que los principios y derechos tienen las características de ser inalienables (derechos fundamentales que no pueden ser negados a una persona), irrenunciables (que limita la autonomía de la voluntad), indivisibles (que no se pueden dividir), interdependientes (compartir un conjunto en común de principios) y de igual jerarquía (orden de superioridad o subordinación entre personas).

Dentro de los derechos y garantías constitucionales y de los tratados internacionales de los derechos humanos incluye todos los derechos que proceden de la dignidad humana importantes para su completo desenvolvimiento.

El artículo 32 también corresponde al tema abordado donde da a conocer acerca de la salud que es un derecho garantizado por el Estado para que las

personas puedan disfrutar de un ambiente sano, a través de la creación de diversas estrategias para brindar la mejor atención a la población:

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

El Estado garantizará este derecho mediante políticas económicas, sociales, culturales, educativas y ambientales; y el acceso permanente, oportuno y sin exclusión a programas, acciones y servicios de promoción y atención integral de salud, salud sexual y salud reproductiva. La prestación de los servicios de salud se regirá por los principios de equidad, universalidad, solidaridad, interculturalidad, calidad, eficiencia, eficacia, precaución y bioética, con enfoque de género y generacional. (CRE, 2008)

Cuando el trabajador es víctima del acoso laboral dentro de una organización, se quebranta su salud tanto física como emocional debido a su constante hostigamiento y malestar, por lo que este problema puede ser el inicio para que el individuo a futuro pueda sufrir una o varias patologías. Además se les estaría privando a los demás trabajadores de un ambiente laboral sano.

En el artículo 33 refiere que el trabajo a más de ser un derecho, es la fuente primordial de la economía como base de subsistencia de los hogares, lo cual es fundamental para que el ser humano pueda llevar una vida digna y sin ningún tipo de limitaciones tanto económicas como sociales, al presentarse

casos de acoso laboral en la entidad, este sería el derecho que más se encuentra vulnerado:

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (CRE, 2008).

El artículo 66 reconoce y garantiza a las personas en su numeral 2 el derecho a una vida digna, donde se pueda asegurar la salud, trabajo, empleo, descanso y ocio, entre otros aspectos.

Además en el numeral 3 manifiesta sobre el derecho a la integridad física, psicológica, moral y sexual, además a una vida sin violencia dentro del contexto público y privado; pudiendo el Estado implementar las políticas que se requieran para prevenir, excluir y penar cualquier tipo de violencia ante personas vulnerables; trata además sobre la prohibición de tratos degradantes (CRE, 2008).

En los siguientes numerales de mencionado artículo también se expresa que todas las personas tienen derecho a la libre expresión, y la libertad de trabajo, es decir que nadie está obligado a cumplir un trabajo forzoso o gratuito; así mismo indica sobre el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar, entre otros (CRE, 2008).

En referencia al artículo constitucional indicado, cuando existen casos de acoso laboral dentro de una entidad, se estarían vulnerando tales derechos mencionados entre ellos el derecho a una vida digna, siendo la dignidad un

valor inherente de todo ser humano, la que lleva la pretensión de respeto por parte de los demás, además debido el hostigamiento limita la libertad de expresión a causa de la intimidación, sin que el individuo acosado pueda llevar un pleno desarrollo de su personalidad, ya que se siente indefenso y vulnerable.

La Constitución además de garantizar la integridad física, psicológica de las personas, en su artículo 88 establece que la acción de protección tiene como finalidad el socorro inmediato hacia la víctima del acoso, mediante la aplicación de la normativa en el caso de existir algún tipo de vulneración de los derechos constitucionales ante cualquier autoridad judicial.

Siendo esta regulación importante porque permite efectivizar el cumplimiento de una garantía de forma adecuada, en el caso del acoso laboral, al encontrarse la víctima en un estado de sometimiento ante el acosador, de ésta manera se estaría privando del pleno goce de sus derechos, mediante este artículo se mantiene la acción de protección y el amparo inmediato.

Art. 88.- La acción de protección tendrá por objeto el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la Constitución, y podrá interponerse cuando exista una vulneración de derechos constitucionales, por actos u omisiones de cualquier autoridad pública no judicial; contra políticas públicas cuando supongan la privación del goce o ejercicio de los derechos constitucionales; y cuando la violación proceda de una persona particular, si la violación del derecho provoca daño grave, si presta servicios públicos impropios, si actúa por delegación o concesión, o si la persona afectada se encuentra en estado de subordinación, indefensión o discriminación. (CRE, 2008)

En cuanto al artículo 326 de la Carta Magna da a conocer que el derecho al trabajo se sustenta en los principios de irrenunciabilidad o limitación de la autonomía de la voluntad, e intangibilidad mediante el cual la ley impide cualquier actitud que menoscabe los derechos de los trabajadores, además manifiesta que todos los individuos tienen el derecho al desarrollo de sus funciones dentro de un ambiente adecuado que pueda garantizar la salud, integridad y bienestar (CRE, 2008).

Por lo tanto es importante que en el lugar de trabajo exista un ambiente favorable donde el trabajador pueda desempeñar sus labores de manera oportuna, ya que en caso de que algún trabajador pueda sufrir cierto tipo de agresión el contexto se vuelve tenso y ya no es saludable para la organización.

Para concluir el artículo 329 de la Norma Suprema establece que:

Art. 329.- Para el cumplimiento del derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades, el Estado adoptará medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones. (CRE, 2008)

Es importante el establecimiento del presente artículo por cuanto afirma que el Estado tiene que implementar políticas que tengan como finalidad la eliminación de actos discriminatorios, de manera que los ecuatorianos podamos laborar bajo escenarios de equidad.

En base a los artículos de la Constitución mencionados, se puede manifestar que dicha normativa protege a los empleados ante cualquier

situación de acoso laboral con fines discriminatorios y que atenten en contra de su dignidad, bajo la garantía de sus derechos establecidos en la presente regulación y los derechos humanos reiterados.

2.1.2. La Ley Orgánica Reformatoria de la Ley Orgánica del Servicio Público y Código de Trabajo para prevenir el acoso laboral.

Esta ley se estableció mediante la aprobación de la Asamblea Nacional el 30 de octubre del 2017. En virtud de que el Código de Trabajo no consideraba de manera directa el problema del acoso laboral dentro de las entidades.

Sin embargo el artículo 42 núm. 13 establecía que el patrono debe tratar a los empleados con consideración y no hacía referencia a hostigamientos tanto de palabra y obra (Código de Trabajo, 2012); y el artículo 173 manifestaba que como factor por la que el empleado previo un visto bueno, podría dar por terminado el contrato laboral, por afrentas de gravedad dadas por el empleador, sus familiares u otro tipo de relación de parentesco (Código de Trabajo, 2012).

Por su parte, la Ley Orgánica de Servicio Público, en su artículo 23 núm. 1 reconocía como un derecho ineludible de los empleados públicos, el poder realizar sus labores bajo un contexto oportuno, donde se pueda garantizar su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar (LOSEP, 2016). También en el artículo 48 del mismo cuerpo legal el literal ñ) sostiene como factor de despido, el violentar los derechos humanos de los servidores públicos de la entidad, a través de algún acto de violencia (LOSEP, 2016).

Por lo tanto estas normativas no permitían enfocar al acoso laboral en su totalidad, lo cual impedía el acatamiento del principio de tolerancia cero ante actos violentos o de acoso dentro del ámbito laboral promulgado por la OIT;

además se estaba vulnerando las regulaciones amparadas en la Constitución donde trata sobre la integridad de los seres humanos y el derecho a una vida libre de actos violentos en las organizaciones, y el derecho a poder realizar sus actividades de trabajo en un ambiente sano.

Entre las Reformas a la Ley Orgánica del Servicio Público se encuentra la definición del acoso laboral en su artículo 1:

Artículo 1. Incluir un artículo no numerado después del artículo 24: “Definición de acoso laboral: debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial”. (LOR-LOSEP-CT, 2017)

El artículo mencionado indica con precisión que se encuentra relacionado con el principio de no permitir cualquier tipo discriminatorio regulado en la Constitución de la República del Ecuador, para lo cual el Estado brinda las medidas pertinentes para prevenir y eliminar cualquier tipo de desigualdad.

Esta ley reformativa en su artículo 2 agrega además de los derechos irrenunciables al artículo 23 de la LOSEP el derecho a los servidores públicos a “no ser sujetos de acoso laboral” que es el tema abordado y que a partir de

esta normativa vigente se puede sancionar cualquier tipo de abuso que se presente dentro del ambiente de trabajo (LOR-LOSEP-CT, 2017).

Es decir que cualquier empleado público que agrediera a otro trabajador de forma persistente tendrá que ser destituido inmediatamente.

El artículo 3 establece que se añada al artículo 48 de la LOSEP sobre las causales de destitución: se amplía al literal ñ) ya existente que el atentar en contra de los derechos humanos de algún empleado público luego de la palabra agresión se incluya lo siguiente: “con inclusión de toda forma de acoso laboral, a una compañera o compañero de trabajo, a un superior jerárquico mediato o inmediato o a una persona subalterna;” (LOR-LOSEP-CT, 2017).

Es decir que el artículo incluye al acoso laboral dentro de la normativa, lo cual da a conocer que este tema ya no se encuentra en un vacío legal.

Cuando un servidor público se encuentre ante un caso de acoso debe denunciar al agresor, de ser posible con pruebas porque caso contrario se complicaría su acusación ante la autoridad competente, mencionado profesional dará inicio a un sumario administrativo en contra del quien fue el agresor el cual será ejecutado en base a las garantías del debido proceso, y con respeto al derecho a la defensa.

En caso de existir algún tipo de responsabilidad se impondrá la sanción que corresponda siendo la destitución del servidor público abusador. Si se presenta el caso de demostrarse alguna responsabilidad civil o penal se tipificarán los delitos dentro de los códigos que competen.

Sobre las reformas en el Código de Trabajo, también da a conocer una definición sobre el Acoso Laboral en su artículo 4, coincidiendo con la reforma

a la LOSEP en que los motivos sean de acuerdo al artículo 11.2 de la CRE, de la misma manera incluye a la filiación sindical y gremial. Trata también sobre las conductas que sean denunciadas como acoso laboral se tendrán que valorar ante la autoridad de trabajo:

Artículo 4. Incluir un artículo no numerado después del artículo 46: 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. Las conductas que se denuncien como Acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo. (LOR-LOSEP-CT, 2017)

Este concepto clarifica el tema del acoso laboral, ya que antes se estimaba que el mismo solo podría ser juzgado en caso de ser un acoso sexual y queda comprendido que el acoso es todo tipo de comportamiento que atente en contra de la libertad y dignidad de los individuos dentro de su ámbito laboral.

A la vez se aclara que el lugar en donde se puedan presentar actos de agresión puede ser dentro y fuera del espacio físico laboral.

El artículo 5 sostiene, que al artículo 42 del Código de Trabajo se lo debe añadir un numeral 36, donde establece que los empleadores deben realizar programas de capacitación y otras políticas que se destinen a la erradicación del acoso laboral, de manera que se pueda prevenir cualquier hecho discriminatorio o violento donde provoque perjuicio dentro de la relación laboral en la entidad (LOR-LOSEP-CT, 2017).

El artículo 6 por su parte manifiesta que se debe agregar al literal m) del mismo Código lo siguiente:

“El cometimiento de actos de acoso laboral o la autorización de los mismos, por acción u omisión”; y el Artículo 7 establece que se agregue al artículo 46 el literal j) donde da a conocer que: “El cometimiento de actos de acoso laboral hacia un compañero o compañera, hacia el empleador, hacia un superior jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa” (LOR-LOSEP-CT, 2017).

Por lo tanto tales normativas garantizan que no se susciten dentro de las organizaciones actos de acosos laboral o la permisión de éstos dentro de ningún rango jerárquico de la empresa, es decir entre trabajadores, jefes y subordinados o viceversa.

En cuanto al artículo 8, manifiesta que dentro del artículo 172 del Código de Trabajo se añadirá el numeral 8 que tratará de lo siguiente:

Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa. Previa a la petición del visto bueno procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente. (LOR-LOSEP-CT, 2017)

Este artículo trata sobre quien cometiera algún tipo de acto de acoso laboral ante cualquier funcionario de la entidad, la víctima se encuentra amparada con esta regulación, ya que podrá la misma acudir ante la autoridad competente, es decir ante el Ministerio de Relaciones laborales, y los representantes de la organización para buscar solución al conflicto suscitado.

Mientras que el artículo 9 establece que dentro del artículo 173 del Código de Trabajo se añada el numeral 4 lo siguiente:

En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales. Una vez presentada la petición del visto bueno, procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente. La indemnización será la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código. Atendiendo a la gravedad del caso la víctima de acoso podrá solicitar ante la autoridad laboral competente la disculpa pública de quien cometió la conducta.

Cuando el trabajador o trabajadora presente indicios fundados de haber sufrido acoso laboral, corresponderán al empleador o empleadora presentar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. (LOR-LOSEP-CT, 2017)

Es decir que un patrono haya cometido o permitido algún acto relacionado con el acoso laboral, luego de obtener el visto bueno, la víctima podrá dar apertura a una conciliación bajo las autoridades competentes, además dependiendo de su gravedad tendrá derecho a ser indemnizado y además tendrá derecho a solicitar ante la autoridad laboral que competa una disculpa pública por parte de quien cometió el acoso laboral dentro de la entidad. Por lo que este artículo brinda la protección y la retribución de daños ante la víctima del acoso laboral.

Por su parte el artículo 10 también trata sobre las disculpas públicas que debe tener el acosador ante el acosado de la siguiente manera:

Artículo 10.- En el artículo 545, al final del numeral 7, elimínese: “y”; el numeral 8 pasa a ser numeral 9, el numeral 8 dirá: “En los casos de acoso laboral, podrá disponer se efectúen las disculpas públicas de quien cometió la conducta”. Y al final del numeral 8, sustitúyase el punto final por “; y,”. (LOR-LOSEP-CT, 2017)

Tales disposiciones reformativas fueron indispensables, ya que son una herramienta fundamental para poder regular los acontecimientos referentes al acoso laboral tanto en el sector público, así como privado, misma regulación que acoge criterios de la OIT y los establecimientos de la Constitución de la República que antes no se cumplían en nuestro país.

2.2 Causas del acoso laboral

Es importante indicar que para que exista acoso laboral debe existir varios factores que al no ser solucionados van empeorando cada vez más donde pueden terminar en hechos graves, por lo cual se detallarán a continuación algunas de sus causas (Piñuel & Zabala, 2013):

- Cuando un trabajador se haya resistido a diferentes manipulaciones de sus superiores o compañeros, mientras los demás si cedían sus exigencias, despertando así la ira y las formas de represalia por parte del acosador, quien comienza con humillaciones y desprestigios hacia la víctima, convirtiéndose a la vez en cómplices los demás trabajadores, lo cual perjudica al ambiente laboral.
- Entre las medidas organizacionales para que se dé el acoso laboral puede ser asignar al trabajador a que realice trabajos degradantes, innecesarios, monótonos y repetitivos, o tareas que se encuentren por debajo de sus competencias, así como también no asignarle ningún trabajo o exceso de trabajo.
- También los ataques a la vida privada del trabajador mediante críticas, burlas, imitación de gestos, forma despectiva de mirar su apariencia o forma de vestir.
- Cuando existe maltrato físico, agresiones verbales, insultos o amenazas.
- A la vez puede ser cuando se dan agresiones psicológicas como menospreciar, menoscabar, ignorar, excluir o fingir no verle,

desacreditaciones tanto en privado como en público sobre cualquier situación o palabra que diga el acosado, manifestarle frases como “no haces bien tu trabajo”, hacer notar de forma injusta errores poco trascendentales, desvalorizar su esfuerzo o éxito profesional, etc.

- Cuando el acosado se niega a ser cómplice de actos ilícitos dentro de la empresa.
- El acosador se siente amenazado por la efectividad laboral del acosado en el desempeño de sus labores como tener una mejor formación y habilidades, por miedo a ser despedido por una mejor competitividad de la víctima.
- Por envidia de los atributos personales o sociales de la víctima.
- A la vez pueden ser causas organizativas por las cuales se puede dar el acoso laboral como por ejemplo el abuso de poder, mala distribución de funciones, competitividad de los empleados, precariedad laboral, entre otras.
- Cuando existen grandes diferencias entre la víctima en relación a sus compañeros como por género, edad, raza, origen, orientación sexual, etc.
- Cuando el acosador busca conseguir el puesto de trabajo de la otra persona.
- Las organizaciones suelen también utilizar al acoso laboral como una forma de justificar un despido para que no existan argumentos sólidos, de ésta manera ahorrarse el costo de indemnización.

- Cambiarle del puesto de trabajo a la víctima para en su lugar colocar a otro trabajador que los sustituirá.
- Forzar a la víctima a que abandone su trabajo mediante chantaje, entre otras.

Como ya se manifestó existen varias causas del acoso laboral, pudiendo la víctima desconocer de ellas, por tal razón se puede agravar aún más la situación dentro del ámbito laboral.

2.2.1. Consecuencias del acoso laboral

El acoso laboral trae consigo graves consecuencias tanto para el trabajador como para la empresa, entre las principales se encuentran:

2.2.2 Consecuencias en el trabajador

A nivel psicológico la persona víctima del acoso laboral puede padecer de ansiedad, miedo de forma continua y sentirse amenazados todo el tiempo. La ansiedad conlleva a que la víctima sienta fracaso, frustración, baja autoestima, apatía, problemas familiares, etc.

A la vez el trabajador agredido puede sentirse afectado por diferentes tipos de distorsiones cognitivas o falta de concentración y atención, lo que conlleva a que exista un bajo rendimiento laboral.

Este inconveniente a su vez puede dar lugar a que la víctima para poder calmar su ansiedad presente adicciones como drogas, alcohol, etc. Todos estos problemas pueden incluso llegar a que el acosado sufra de depresión severa, manteniendo ideas hasta de suicidio.

A nivel físico el acoso laboral puede ocasionar enfermedades psicosomáticas desde dolores, insomnio y trastornos funcionales hasta llegar a contraer enfermedades crónicas.

A nivel social lo más probable es que las víctimas del acoso laboral se sientan muy susceptibles e hipersensibles a la crítica, pudiendo mantener actitudes de desconfianza, retraimiento, aislamiento, inadaptación al entorno social. Además generalmente mantienen sentimientos de ira, rencor y deseo de venganza en contra el acosador.

2.2.3 Consecuencias en la empresa

El acoso laboral trae consigo consecuencias que a más de afectar a la víctima pueden llegar a perjudicar de manera grave al rendimiento organizacional, de la siguiente manera (Eras, 2016):

- Pérdida de productividad, en lo que respecta a recursos humanos se da el bajo rendimiento laboral por cuanto el acosado no cumple a cabalidad con sus tareas diarias por su desmotivación y además suelen presentar patologías que les impide asistir con normalidad a su trabajo (ausentismo laboral), y todo esto genera un costo porque es la entidad quien cubre los costos de asistencia a enfermedades.
- El mal ambiente laboral, debido a las frecuentes situaciones de acoso producen un ambiente negativo en el trabajo donde reina el miedo y la desconfianza por parte del acosado y los demás compañeros, lo cual reduce la capacidad de cooperación y trabajo en equipo. provocando a que los empleados no se sientan en un clima placentero dentro de la

organización y que quieran encontrar otro lugar mejor, por lo que se da la rotación del personal, sin que pueda existir una estabilidad laboral.

- El trabajador acosado no puede brindar un rendimiento adecuado y apto a la empresa ya sea porque ha disminuido su capacidad debido al acoso laboral o porque no le permiten desarrollar sus potencialidades, esto produce a que la empresa pierda su rentabilidad.
- Mayor tasa de accidentes, debido a la falta de concentración y a la ansiedad de los trabajadores, esto hace que las pérdidas de atención terminen en graves accidentes laborales.
- Mala imagen, cuando los empleados sufren acoso laboral debido a su ambiente de tensión no rinden en su totalidad por lo que disminuirá la producción y la calidad de sus productos, provocando de esta forma el desprestigio y pérdida de clientes para la empresa. Además cuando los casos de acoso se dan en cargos superiores de cualquier forma salen a la luz, quebrantando la integridad e imagen pública de la entidad.

2.3 Análisis de la incidencia, perjuicio social y económico del acoso laboral en el trabajador ecuatoriano.

2.3.1 El daño o perjuicio

Se trata del final de la agresión que tiene como objetivo acabar psicológicamente al individuo con el objetivo de poder desprenderle de sus labores, siendo un instrumento para lograr que los empleados en la mayoría de ocasiones abandonen la entidad supuestamente de forma voluntaria lo que les conviene para no cumplir con su respectiva liquidación (Heinz, 2010).

Hacer daño significa provocar dolor o perjuicio, pudiendo ser el mismo físico cuando el menoscabo producido ha sido mediante golpes o laceraciones hacia el otro individuo; y moral cuando un sujeto recibe algún tipo de ofensa o humillación que atente en contra de su integridad moral. Generalmente un daño puede ser reparado, bien sea por obligación o por un compromiso moral de manera que se pueda reparar dicho perjuicio (Cabanellas, 2006, pág. 356).

En el acoso laboral, el daño puede ser de carácter subjetivo, ya que para unos puede constituir una conducta dañina mientras que para otros no, al igual que la intención, sin embargo, la gravedad de las conductas de los agresores son las que determinan el daño.

2.3.2 Características de la acción dañosa

Existen cuatro características de la acción dañosa tales como (Hirigoyen, 2001):

- Hechos mediante expresiones voluntarias conscientes que generan resultados de daño ya sea acción u omisión, lícitas e ilícitas.
- Acciones de los individuos, que contemplan hechos producto de la conducta humana al que la doctrina jurídica le atribuye el efecto de causar consecuencias jurídicas.
- Este comportamiento dañoso se basa en la vinculación de la persona con la conducta que genera daño, pudiendo ser de responsabilidad subjetiva, así como objetiva. El daño para que sea verídico debe haber un agraviado reclamante y haberse producido el daño, por lo tanto, es fundamental la existencia del resultado dañoso, ya que sin ello no puede existir ningún tipo de reparación.

- Debe existir una relación de causalidad, es decir el nexo existente entre el agente y el resultado de daño, esto es entre el acto humano y el daño, siendo conocido por algunos doctrinarios como nexo causal físico, que quiere decir la apreciación objetiva de la conducta de los individuos ante un acontecimiento dañoso específico.

2.3.3 Estudios sobre la incidencia del acoso laboral

Según la Organización Mundial de la Salud, da a conocer que el bienestar en el lugar de trabajo incide en la salud de los trabajadores y la productividad de una empresa, ya que un 30% de pérdidas económicas de una entidad es a causa de la depresión y la ansiedad (la mayoría son por hechos de acoso laboral) (OMS, 2015).

De acuerdo a la Teoría Humanista dentro de la comunicación organizacional, es la encargada de estudiar la psicología laboral. Donde da a conocer que la producción depende de la integración social.

En base a experimentos demostraron que el nivel de producción no se encuentra fijado por la capacidad física o fisiológica del trabajador como afirmaba la teoría clásica, sino más bien por las conductas sociales y sus expectativas que la rodean.

Es decir que mientras más sólido socialmente se encuentre un equipo de trabajo, existirá mayor producción, por lo que si un empleado tiene buenas condiciones físicas y fisiológicas para el trabajo y no se encuentra integrado de manera social, su desadaptación se verá reflejada en su eficiencia (Chiavenato A. , 2003).

Por lo que dicha teoría claramente indica que la producción de una empresa depende de la salud laboral de sus trabajadores, por lo tanto cuando existen casos de acoso laboral, el trabajador se sentirá inadaptado a la sociedad y no podrá rendir de manera adecuada y oportuna las labores a él encomendadas.

De acuerdo a la Eco. María Durán, Docente de la Universidad Estatal de Costa Rica, en su investigación realizada con el fin de analizar la relación que existe entre el acoso laboral con la productividad de un empresa, da a conocer que cuando se dan casos de competitividad, problemas en el ambiente de trabajo y calidad de la vida laboral “es muy complicado que se pueda mantener una vida en el mercado”, ya que es imposible que se pueda edificar una organización de desarrollo sobre ruinas de salud de sus trabajadores (Durán, 2010).

De acuerdo a mencionado criterio, la docente establece dos visiones relacionadas con la competitividad de una empresa, por un lado se da el nivel organizativo en cuanto a la productividad, la eficiencia y la buena salud laboral; y por otro un nivel en el ámbito personal del trabajador bajo un bienestar psicológico y calidad de vida laboral.

Además la misma autora señala que el costo económico del estrés en la productividad de una organización se ve afectado de dos formas: mediante la disminución en la producción en lo que compete a cantidad y calidad de los productos o servicios, o el incremento en los costos productivos.

Afectando a la producción factores tales como: falta de cooperación entre colegas, cambios frecuentes de los puestos de trabajo, incremento de quejas, incremento en el costo de la salud personal, ausentismo laboral, accidentes laborales, mayor índice de errores, falta de afecto hacia los clientes, rotación continua de personal (Durán, 2010)

En nuestro país se efectuó actividades de investigación en diferentes entidades de la ciudad de Guayaquil, dedicadas a la producción. Obteniendo como resultado que en las fábricas y distintos comercios existen casos de acoso laboral, donde se da una participación de los propietarios de las entidades, jefes departamentales y el personal en general, mediante actitudes no adecuadas que afectan a la dignidad del ser humano, como casos de persecución y hostigamiento, además no permitiendo que las víctimas puedan cumplir a cabalidad con sus actividades laborales. Estas prácticas de hostigamiento se deben a ataques de forma verbal, insultos, amenazas, no permitiendo su integración social mediante el aislamiento, existencia de rumores falsos, calumnias, intención de dañar la imagen, poniéndolos en ridículo ante los demás, entre otros aspectos (Coba, 2017).

También en las mismas entidades, cuando los patronos deseaban reducir personal, asignaban a sus trabajadores tareas dificultosas con el fin de argumentar que no cumplen a satisfacción con su labor, conllevándolos a decepcionarlos y logran que abandonen su puesto de trabajo de forma voluntaria, para no tener que darles su liquidación (Coba, 2017).

2.4 Análisis de la entrevista realizada al Dr. Carlos Álvarez Calle, Inspector Provincial del Trabajo del Cañar.

A la entrevista realizada al funcionario del Ministerio Laboral, es importante destacar que el acoso laboral afecta al trabajador en los ámbitos social y económico, debido a que por causa de ser víctima de hostigamientos o menosprecio el trabajador se siente inseguro ante su entorno social y familiar. Además afectando este problema aqueja económicamente al empleado porque tendrá que recurrir a tratamientos de salud psicológica que son costosos.

Los datos que muestra el ministerio de trabajo, sobre las denuncias de acoso laboral son que durante el año 2018, se han dado 359 denuncias, y en el año 2019, se han dado 159 denuncias a nivel nacional.

CAPÍTULO III

MEDIDA JURÍDICA PARA ERRADICAR EL ACOSO LABORAL EN EL ECUADOR.

3.1. Análisis del Art. 42 del Código de Trabajo, mediante la Ley Orgánica Reformatoria de la Ley Orgánica del Servicio Público y Código de Trabajo.

La Ley Reformatoria establece las siguientes obligaciones del empleador además de las que ya constaban anteriormente en el Código de Trabajo:

Artículo 5: En el artículo 42, añádase un numeral 36, que dirá:

Implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador. (LOR-LOSEP-CT, 2017)

Es importante la adopción de esta medida por parte de las entidades tanto públicas como privadas, ya que esta ley como tal obliga a los empleadores a tomar medidas preventivas oportunas y pertinentes.

En caso de producirse algún suceso relacionado con el acoso laboral dentro de la entidad, los programas de capacitación y medidas aplicadas con el fin de erradicar el acoso laboral pueden ayudar a erradicar este tipo de vulneración de derechos dentro de la organización, puesto que este problema

a más de poner en riesgo la seguridad psíquica, física, y laboral del trabajador, pone en peligro el buen funcionamiento de la empresa.

La nueva reforma al Código de Trabajo prohíbe tanto a los empleados como a los empleadores mantener actitudes que se consideren como acoso laboral.

En nuestra legislación se han considerado a las consecuencias del acoso laboral de manera simplista, es decir desde un ámbito meramente individual, y no colectivo como correspondería, razón por la que la mayor parte de empresas no han adoptado programas adecuados y eficientes de intervención ante este problema, surgiendo de esta manera una clara vulneración de derechos para las partes afectadas.

En el Ecuador el tema aún es muy limitado, cuando la problemática cada vez es más atentatorio a la persona, a su dignidad, a sus derechos, por tanto el Estado es quien debe determinar y sancionar de manera directa y adecuada este incumplimiento de la norma, y tratarlo con la importancia del caso.

Según Leymann (1996) las secuelas del acoso laboral no son únicamente para los empleados sino también para la organización laboral y el cumplimiento de metas de productividad de la entidad.

El mismo autor ha determinado que el acoso laboral influye directamente en el ambiente y rendimiento laboral de los trabajadores debido a que disminuye la capacidad de colaboración y cooperación entre los empleados por el deterioro de la calidad de las relaciones interpersonales (Leymann, 1996, pág. 88).

En consecuencia el acoso laboral incide en la cantidad y calidad del trabajo por la dificultad de comunicación existente.

3.1.1. Programas de capacitación y políticas destinadas a la identificación, prevención y sanción de los tipos de acoso laboral.

3.1.2 Programas de Capacitación

Según Guerrero (2015) el programa de capacitación es un proceso estructurado y organizado mediante el cual se brinda información y se proporciona destrezas a un individuo para que pueda desempeñar satisfactoriamente un tema determinado, siendo éste muy antiguo desde cuando los adultos enseñaban a los jóvenes y niños a trabajar (pág. 59).

Sobre los programas de capacitación indica Chivenato (1998) que se trata de: “un proceso a corto plazo aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas obtienen conocimientos, aptitudes, y habilidades en función de objetivos definidos” (pág. 661)

Por lo expuesto, toda entidad que represente una relación laboral requiere de programas de capacitación hacia todos los involucrados con el fin de conseguir resultados laborales efectivos y eficaces para todas las partes.

3.1.3 Importancia de los programas de capacitación:

La importancia de los programas de capacitación se enfocan en que los funcionarios que se beneficiarán de los mismos, tendrán una larga permanencia dentro de la entidad, ya que la misma mantendrá un personal altamente calificado y con excelentes relaciones laborales interpersonales.

Además la organización podrá lograr sus objetivos planteados y así podrá brindar a sus empleados y directivos mejores oportunidades para alcanzar los conocimientos, la práctica y la conducta que se necesita para el adelanto de

la institución. La capacitación no se convierte en un gasto, sino es una inversión que dentro de un plazo determinado será compensatorio para la empresa (Chiavenato, 1998).

Por su parte, los programas de capacitación y una buena y verdadera comunicación dentro de las relaciones laborales, ayudan a la toma de decisiones ante cualquier suceso negativo que se pueda presentar en la entidad; así pues se irá mejorando la confianza dentro del equipo de trabajo; con una mejor comunicación se da una excelente resolución de cualquier problema, favoreciendo a mantener una aproximación de los requerimientos de cada funcionario de la organización; pues es un beneficio para alcanzar las metas tanto individuales como grupales de trabajo; permite una mayor eficiencia y conocimiento del área laboral (Chiavenato, 1998).

De acuerdo a Guerrero (2015) si una entidad no da la debida importancia a los programas de capacitación para la formación de sus empleados, se quedará en el pasado, ya que a nivel mundial una investigación brinda nuevos conocimientos en diferentes áreas que se desarrollan en base a preparaciones actuales, de ésta forma la innovación desplaza a criterios anteriores. Mediante los programas de capacitación, y una buena comunicación, la empresa puede mejorar en todo su ámbito, ya que permite que sus actividades se realicen de manera armónica y con plena disposición. (pág. 89).

3.1.4 Aspectos que considera un programa de capacitación

Un programa de capacitación comprende una serie de actividades organizacionales indicadas mediante pasos, funciones y un tiempo específico, y de la misma forma mantiene una persona responsable de cada proceso.

De acuerdo a Guerrero (2015) se detalla algunos aspectos que se encuentran dentro de un programa de capacitación, tales como:

- Observar de forma detenida cual es la necesidad de la capacitación que se requiere dentro del grupo empresarial, en este caso sería el tema sobre el acoso laboral. Una de las técnicas para su determinación es realizar una evaluación del desempeño o mediante una entrevista, encuesta o la observación directa con los empleados. A la vez se puede realizar un análisis del personal a través de la medición de su eficiencia en las funciones que desempeñan, ya que el acoso laboral no permite que el empleado pueda desarrollar un trabajo eficiente.
- Luego se procede a programar la capacitación, mediante las siguientes fases: definición clara del objetivo, establecimiento del contenido a capacitar, elección de la técnica de capacitación y de los recursos humanos y técnicos, el lugar, los horarios y tiempos, entre otros aspectos, para después ejecutar la capacitación con una persona especializada en el tema, para ser dirigido al nivel jerárquico que necesite de dicha capacitación.
- Una vez impartida la capacitación, se tiene que realizar una evaluación de la misma para determinar si la información brindada pudo ser asimilada y puesta en marcha por los trabajadores, con el fin de poder tomar acciones pertinentes para un posible y eventual refuerzo.

3.2. Políticas destinadas a la identificación, prevención y sanción de los tipos de acoso laboral.

Existen una variedad de políticas de intervención ante el acoso laboral, que se relacionan con la participación de los trabajadores, que pueden contribuir de forma eficaz para disminuir la posibilidad de que se puedan presentar aspectos procedentes del acoso laboral.

Según el Instituto Nacional Ocupacional de Seguridad y Salud (1999) existen tres tipos de políticas destinadas a enfrentar los aspectos determinantes del acoso laboral tales como: preventivas, de intervención ante el acoso y de control y evaluación (NIOSH, 1999):

A) Preventivas

Es fundamental considerar al acoso como un fenómeno que se puede prevenir, por tal razón las entidades deben tomar las siguientes medidas:

1) Elaborar un plan de medidas particulares donde puedan definir metas y estrategias de participación dentro de todos los niveles de jerarquía, donde se pueda resaltar la importancia de la lucha contra el acoso laboral en el trabajo, generalmente establecido dentro de un documento donde se manifieste dicho compromiso;

2) Seguir los procesos de selección y reclutamiento del personal, mediante técnicas de selección equitativas, que faciliten a la identificación de los trabajadores que se encuentren aptos para asumir el cargo correspondiente, de manera esencial dentro de los puestos de dirección y mayor responsabilidad. Bajo este contexto se debe seleccionar a las personas que tengan la menor posibilidad de tendencias de conductas agresivas, autoritarias

hacia sus subordinados, mediante exámenes o evaluaciones psicológicas. Es fundamental considerar los límites de ética y legalidad como por ejemplo la hoja de vida.

3. Realizar programas específicos de capacitación, es de gran importancia que se mantengan programas de formación hacia los empleados de manera regular, como una medida de primer nivel para la prevención del acoso.

Además estos programas tienen el fin de poder identificar de forma oportuna situaciones de acoso y de posibles acosadores dentro de la entidad, a la vez de sensibilizar a los trabajadores sobre los motivos y comportamientos de los agresores y las responsabilidades que tienen todos los implicados en el problema, entre ellos están los trabajadores en general, los pertenecientes a minorías, mujeres, etc.

4. Mantener políticas informativas y de difusión sobre las actuaciones, es una alternativa para reducir el riesgo del acoso dentro del entorno laboral, lo cual contribuye a la circulación informativa, transparencia de las formas de comunicar y la orientación que posee la entidad hacia los trabajadores.

Siendo la claridad en la comunicación un acontecimiento básico dentro de la prevención, se podrían aplicar técnicas como sesiones de información con el personal, debates grupales y resolución de conflictos. Por su parte los directivos de la organización deben tener conocimiento de cómo confrontar las quejas de los trabajadores, lo cual se puede lograr con la elaboración de protocolos y a través de programas de capacitación dirigidos al personal directivo.

5. Remodelación del trabajo, es importante la aplicación de ésta técnica con la definición clara de tareas y metas para cada individuo, fortaleciendo el

trabajo en equipo, restringir excesos en horarios de poca socialización, y mantener un sistema de transparencia en la evaluación del rendimiento.

B) Políticas de intervención ante el acoso

Es importante que la entidad pueda mantener un eje estratégico de prevención ante actos de acoso dentro del contexto laboral, sin embargo es primordial que todos los trabajadores se encuentren preparados para enfrentar situaciones de acoso en caso de que éstas se presenten tales como: la comunicación del hecho al funcionario representante de los trabajadores es fundamental para bloquear este tipo de comportamientos hostiles por parte del victimario, la detención del acoso mediante el aislamiento o separación de la víctima con el acosador, mientras se recogen las evidencias que tienen que ser presentadas por escrito.

Los mecanismos de reclamo pueden ser a través de la persona delegada para la prevención, la Inspectoría de Trabajo y la iniciación de un procedimiento legal.

C) Políticas de control y evaluación

Es importante que se pueda realizar una evaluación de manera sistemática de las medidas y planes para la prevenir o afrontar el acoso laboral, mediante el conocimiento y análisis de los resultados de dichas medidas por eso se debe aplicar un feed-back (respuesta en el proceso de comunicación) constante con los empleados y sus rangos jerárquicos superiores.

El fin de los programas de evaluación es realizar una medición del impacto de los programas anteriores, poder detectar problemas que no se hayan

resuelto y a la vez poder determinar nuevas formas de acoso que pueden surgir.

Requisitos que deben cumplir los programas de prevención e intervención eficaces ante el acoso laboral de acuerdo a National Institute of Occupational, safety and Health (NIOSH, 1999):

- La existencia de políticas claras de prohibición del acoso laboral, de manera que se describa concretamente que es el acoso laboral, a la vez, la entidad deberá claramente especificar qué hechos no son parte del acoso laboral.
- Que todo el personal de la organización tenga conocimiento de qué es el acoso y cómo combatirlo, incluye la preparación de un programa de capacitación que contribuya a la sensibilidad de los empleados sobre las posibles actitudes de acoso y las distintas modalidades del mismo.
- Que se puedan difundir los procesos de respuesta ante el acoso laboral dentro y fuera de la organización; y, deben encontrarse al alcance inmediato de todos los empleados, indicando dentro de las mismas las consecuencias de tales conductas y las sanciones que deberían cumplir en cada caso.

3.3 Sanciones ante el acoso laboral en la legislación Ecuatoriana.

La sanción refiere a un castigo que se debe aplicar a un individuo que quebranta una regulación. Dentro de la rama de derecho una sanción trata sobre el efecto producido mediante un acto que vulnera una ley o regulación jurídica. Pudiendo las mismas ser generadas, por ejemplo; mediante la privación de libertad o a su vez pueden ejecutarse mediante castigos económicos (multas) (Pérez & Gardey, 2014).

Con el fin de garantizar el correcto acatamiento a esta regulación y evitar cualquier tipo de abuso que se pueda presentar por cualquiera de las dos partes, tanto los patronos así como los empleados, pueden iniciar acciones de visto bueno en caso de ser víctimas de hechos considerados como acoso laboral.

El empleador tendrá la potestad de presentar una solicitud de visto bueno en contra de los empleados que hayan cometido actos relacionados al acoso laboral, sean éstos de forma individual o colectiva, ante otro empleado o hacia el patrono o cualquier funcionario de la organización (Hermosa, 2018).

Antes de presentar la solicitud de visto bueno en el Ministerio de Relaciones Laborales, las partes deben ir en compañía de la autoridad laboral para buscar una conciliación, si no se da dicha conciliación entre las partes, se tendrá que proceder con la diligencia normal de visto bueno, si el patrono alcanza a aclarar la falta de cumplimiento del empleado la relación laboral se da por finalizada, sin que el empleado tenga derecho a recibir su indemnización (Hermosa, 2018).

Por otro lado para que un trabajador o trabajadores puedan iniciar el proceso de visto bueno en contra de su empleador, en caso de ser víctimas del acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por parte del patrono. Una vez que haya presentado la solicitud de visto bueno en el Ministerio de Relaciones Laborales, las partes también deben someterse a un proceso de conciliación.

En caso de no darse la misma de igual forma se tendrá que proceder al trámite regular de visto bueno.

En caso de que el empleado muestre pruebas justificativas que sean objetivas y razonables de haber padecido acoso laboral, el patrono deberá presentar medidas de adopción y de su proporcionalidad para poder prevenir dicho suceso (Hermosa, 2018).

El Ministerio de Trabajo valorará las conductas que sean denunciadas como parte del acoso laboral, siendo la autoridad de trabajo quien deberá considerar la gravedad de tales actos que han sometido al empleado a sentirse acosado laboralmente e discriminado, peor aún a su renuncia o abandono de sus actividades laborales (Hermosa, 2018).

Cuando el inspector de trabajo haya resuelto que el empleado ha sufrido de acoso laboral, la relación laboral finaliza y el empleado tendrá derecho a todas las indemnizaciones establecidas de un despido intempestivo, y además tendrá derecho a otra compensación que corresponde a un año de remuneración.

En base a la gravedad del caso, el empleado tiene derecho a solicitar una disculpa pública por parte del acosador (Hermosa, 2018).

Así se encuentra plasmado en las nuevas reformas dentro de los artículos 8 y 9 de la Ley Orgánica Reformatoria de la Ley Orgánica del Servicio Público y Código de Trabajo de se agregan nuevos numerales competentes al tema abordado:

Artículo 8. En el artículo 172, al final del numeral 6, elimínese: “y”; al final de numeral 7, sustitúyase el punto final “.”, por “; y,” y añádase un numeral 8, que dirá: “Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el

empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa. Previa a la petición del visto bueno procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente”. (LOR-LOSEP-CT, 2017)

Artículo 9. En el artículo 173, al final del numeral 2, elimínese: “y”; al final del numeral 3, sustitúyase el punto final: “.”, por “y,”; y añádase un numeral 4, que dirá: “En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales.

Una vez presentada la petición del visto bueno, procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente. La indemnización será la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código. Atendiendo a la gravedad del caso la víctima de acoso podrá solicitar ante la autoridad laboral competente la disculpa pública de quien cometió la conducta. (LOR-LOSEP-CT, 2017)

Art. 195.3.- Cuando la persona trabajadora despedida decida, a pesar de la declaratoria de ineficacia del despido, no continuar la relación de trabajo, recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo (Código de Trabajo, 2012).

Las normativas establecidas incorporadas en la reforma al Código de Trabajo buscan proteger tanto a los patronos, así como a los empleados ante casos de acoso laboral tanto físico como moral, permitiendo esta regulación la defensa de la víctima ante su agresor mediante el visto bueno.

En nuestro país a pesar de que existen las leyes ya mencionadas para prevención, erradicación y sanción del acoso laboral, sin embargo, éstas no se cumplen en la mayor parte de organizaciones tales como: la Constitución de la República, el Código de Trabajo, la Ley Orgánica Reformativa de la Ley Orgánica del Servicio Público y Código de Trabajo, Ley Orgánica de Servicio Público, entre otras que son para prevenir el acoso laboral, esto se debe a que:

- Los trabajadores prefieren callar ante hechos que atentan su dignidad o su seguridad laboral, muchas veces por miedo a las represalias optan por abandonar su lugar de trabajo.
- Los empleadores no se encuentran lo suficientemente conscientes de la gravedad del caso ante la existencia de conflictos entre los trabajadores, o mantienen preferencias ante uno de ellos, por lo que no toman las medidas necesarias.
- El Ministerio de Relaciones Laborales no implementa una supervisión frecuente a las entidades con el fin de saber si se está cumpliendo con las normativas establecidas dentro del Código de Trabajo. A la vez no implementan políticas de prevención ante este tipo de hechos.

La normativa vigente en nuestro país sancionará a las entidades públicas o privadas que no cumplan con lo establecido en las normativas mencionadas con montos pecuniarios.

Sin embargo, en base a las normativas expuestas se evidencia que en la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el Acoso Laboral, en lo referente a talleres de capacitación en sobre el acoso laboral, así mismo en la Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral instaure programas de prevención, sin embargo, no se indica la frecuencia de asistencia a estos programas a las víctimas del Acoso Laboral, por tal razón es necesario la reforma jurídica a la Ley Orgánica Reformatoria, en el que se establezca la incorporación de un apartado que obligue a los trabajadores a asistir frecuentemente.

3.3.1. Medidas y políticas de prevención del acoso laboral en otros países

- Medidas y políticas de prevención en Colombia

En mencionado país existe la Ley 1010, en el artículo 9, sostiene que los reglamentos laborales de las entidades deben contener mecanismos de prevención ante hechos de acoso laboral y el establecimiento de un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para vencer cualquier acto de acoso en el lugar de trabajo.

También manifiesta que la víctima del acoso laboral debe poner en conocimiento ante el Inspector de Trabajo o la Defensoría del Pueblo, siendo la autoridad competente quien reciba la denuncia quien deberá comunicar al empleador sobre dicho siniestro con el fin de que el mismo programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones interpersonales dentro del ámbito laboral (Ley 1010, 2006).

Además la víctima del acoso laboral podría pedir la intervención de un ente de conciliación legal con el fin de que de forma amigable se pueda superar dicha situación (Ley 1010, 2006).

Así mismo la ley 1010 en su artículo 10 establece las diferentes sanciones para quien plasme la figura del acoso laboral, siendo así que se establecen sanciones pecuniarias, con multa de 2 a 10 salarios mínimos mensuales, actualmente el salario mínimo mensual es de 877.803 pesos colombianos, que equivaldrían a unos 263 dólares.

Y en caso de enfermedad, o cualquier problema de salud del trabajador por consecuencia del acoso laboral el empleador está obligado a pagar el 50 por ciento para su tratamiento.

Y la terminación o la no renovación del contrato de trabajo para quien sea el acosador, si el acosador es servidor público, este es suspendido de su cargo.

- Medidas y políticas de prevención en Argentina

En dicho país mediante la Ley Provincial N°12434, en su artículo 4 menciona sobre la difusión y prevención del acoso laboral, mediante la implementación por parte del Estado de programas de prevención de violencia laboral a través de campañas de difusión y capacitación sobre temas como: maneras de resolver conflictos, relaciones entre trabajadores y superiores, formas de mejorar sus conductas sociales, y procesos terapéuticos que conllevan a mejorar el ambiente laboral con el fin de preservar la integridad psicofísica de todos los empleados, requiriendo la asistencia oportuna de áreas especializadas en capacitación, salud laboral, salud mental y otras de competencia (Ley 12434, 2010).

El artículo 7 del mismo cuerpo legal mantiene las sanciones ante el acoso laboral, que se trata de la suspensión de hasta treinta días, sin que puedan prestar servicios, ni recibir remuneración, considerando la gravedad de la falta y los perjuicios ocasionados, pudiendo además aplicar la suspensión preventiva del acosador (Ley 12434, 2010).

- **Medidas y políticas de prevención en México**

En México, por su parte el artículo 133 de la de la Ley Federal de Trabajo, México plasmó que los empleadores deberán prohibir el acoso entre sus trabajadores, así como no podrán tolerar hechos de hostigamiento y/o acoso sexual dentro del ámbito laboral, siendo el patrón el que tendrá que velar por mantener un ambiente laboral sano con el fin de evitar hechos de violencia por el bien tanto de los patronos como de los empleados.

A la vez se enfoca sobre la importancia de poder implantar políticas de prevención y sanciones hacia los empleadores que toleren el acoso laboral (LFTM, 2015).

En el artículo 994 se impone la multa de 250 a 5000 veces del salario mínimo general, que era establecido en el 2016, con 73.04 pesos diarios, que equivale a 3.87 dólares, el salario mínimo mensual es de 2.220,42 pesos, que equivale a 117.61 dólares, hasta la reforma que se da el 4 de Abril del 2019.

El jueves 4 de Abril del 2019 se aprobó la reforma sobre el artículo 994 de la Ley Federal de Trabajo , estableciendo las siguientes sanciones, que van desde 21.122,5 pesos hasta 422.450 pesos, siendo el salario básico en dicho país de 123,22 pesos, lo que equivale a 6,4 dólares al día, unos 3.746 pesos que sería unos 198 dólares al mes, esta multa se impondrá al empleador que

llegue a permitir cualquier hecho de acoso laboral o discriminación dentro del ambiente laboral (LFTM, 2015).

CONCLUSIONES:

- Con la Ley Orgánica Reformatoria de la Ley Orgánica del Servicio Público y Código de Trabajo, se quiere armonizar las regulaciones laborales establecidas por la Organización Internacional de Trabajo y de la Constitución de la República ante casos de acoso laboral, mismas que amparan tanto al empleador como al trabajador, más, sin embargo, no se ha podido controlar, menos aún, prevenir o erradicar este tipo de violencia que se genera, haciendo caso omiso a lo que la ley establece.
- Si se diera fiel cumplimiento a lo establecido en el Art. 42 de la Ley Orgánica Reformatoria de la Ley Orgánica del Servicio Público y Código de Trabajo, que se trata de la ejecución de programas de capacitación y políticas enfocadas a la prevención del acoso laboral, se generaría un mejor ambiente laboral entre trabajadores y empleadores, ya que mediante la aplicación de tales programas, los miembros de la entidad, podrán adquirir conocimientos referentes al tema, y así, poder evitar o eventualmente, enfrentar sucesos de violencia o discriminación.
- Es importante tratar acerca de las sanciones para erradicar el acoso laboral, ya que en las normativas anteriores, en nuestro país no sancionaban ningún acto de esta naturaleza; y, tales hechos quedaban en la impunidad a causa de este vacío legal. Se espera que con la aplicación de las sanciones plasmadas en la reforma al Código de Trabajo, se logre frenar estos hechos que atentan contra la dignidad e integridad de los trabajadores.
- Debido a la falta de fuentes de trabajo, muchas de las veces el trabajador sufre acoso laboral sin poder denunciarlo, por el temor a represalias por parte del empleador trayendo consigo el desempleo.

RECOMENDACIONES:

- Que las entidades tanto públicas como privadas de nuestro país se amparen en las regulaciones tanto internacionales como son, la Declaración de Derechos Humanos y la OIT, así como nacionales primordialmente de la Constitución de la República, Ley Orgánica Reformatoria de la Ley Orgánica del Servicio Público y Código de Trabajo y otras, ante la existencia y prevención de casos de acoso laboral, las cuales tienen el fin de brindar las garantías necesarias tanto al empleador como al trabajador.
- Es importante que los empleadores de las diferentes entidades, consideren dentro de su normativa interna, el brindar programas de capacitación y políticas para lograr prevenir el acoso laboral dentro de cada empresa, con el fin de que cada uno de sus funcionarios tengan conocimiento acerca de que es el acoso laboral, sus causas y consecuencias y otros temas referentes, y de ésta manera conseguir un clima laboral sano, lo cual además conlleva a una mejor productividad.
- Se recomienda al Ministerio de Relaciones Laborales, realizar inspecciones frecuentes a las entidades con el fin de determinar posibles casos de acoso laboral que se puedan presentar. Así mismo aplicar las respectivas sanciones establecidas en la reforma al Código de Trabajo a los empleadores que incumplan las regulaciones mencionadas, para que de ésta forma los trabajadores puedan tener la certeza de mantener una estabilidad laboral, sin ningún tipo de temor o presión a abandonar su puesto de trabajo.

- Es importante manifestar que, una vez que el nuevo trabajador asuma sus funciones, este debe solicitar a quien corresponda, tanto el Manual de Funciones como el de Convivencia, con el fin de conocer de manera efectiva cuáles son sus obligaciones, derechos y prohibiciones, que deberá observar en la empresa en la que labora, y así evitar futuros inconvenientes por desconocimiento u omisión de los mismos.
- Se recomienda también, que en el caso de presunciones de acoso laboral, exista un personal calificado dentro de la empresa que recepcionen las denuncias de las presuntas víctimas, a efecto de evitar ciertos aspectos como una eventual re victimización, lo que traería consigo una vulneración clara a un debido proceso dentro de la causa que se trate.

BIBLIOGRAFÍA

- Arroyuelo, O. (2015). *Análisis Jurisprudencial Comparado del Acoso Psíquico Laboral "Acoso laboral"*. Santiago: UCHILE.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2017). Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica de Servicio Público y al Código de Trabajo para prevenir el acoso laboral. *Suplemento del Registro Oficial No. 116 , 9 de Noviembre 2017*. Quito.
- Bensusán, G. (2007). *Efetividad de la legislación laboral en América Latina*. Ginebra: Instituto Internacional de Estudios Laborales.
- Brodsky, C. (1976). *El trabajador acosado*. Lexington: Lexington Books.
- Cabanellas, G. (2006). *Diccionario Jurídico Elemental Guillermo Cabanellas de Torres*. Buenos Aires: Editorial Heliazta SRL.
- Chiavenato, I. (1998). *Administración de recursos humanos*. México: Editorial Mc. Graw Hill.
- CNDH. (2017). *Comisión Nacional de Derechos Humanos México*. Obtenido de Acoso Laboral (Acoso laboral): [http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Acoso-Laboral-Acoso laboral.pdf](http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Acoso-Laboral-Acoso%20laboral.pdf)
- Código de Trabajo. (2012). Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005. Última modificación: 26-sep-2012.
- Cordero, A. (2016). Desde tiempos muy remotos, las relaciones laborales se han visto amenazadas por conductas no apropiadas por parte de los trabajadores, ya sean éstas de acción u omisión que se dan por sujetos llamados “acosadores” en contra de otros llamados “acosados” . Cuenca.
- CRE. (2008). Constitución de la República del Ecuador. *Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008*. Última modificación: 01-ago.-2018. Montecristi.
- Del Rosal, P. (2019). *Por qué naufragan las denuncias por acoso laboral*. Obtenido de

https://elpais.com/economia/2019/03/29/actualidad/1553880158_970768.html

- Derecho Ecuador. (2017). *Acoso Laboral*. Obtenido de <https://www.derechoecuador.com/acoso-laboral>
- DUDH. (2015). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Obtenido de Naciones Unidas: https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf
- Eras, V. (2016). *Acoso laboral: una forma de violación a los derechos humanos*. Cuenca: Universidad de Cuenca.
- Field, J. (2006). Acoso laboral, un tipo de violencia en el lugar de trabajo. *Revista de Ciencias Sociales*, 47.
- Gómez, G.; et al. (2016). *Impuestos en la antigüedad*. Obtenido de BIBLIOTECA VIRTUAL de Derecho, Economía y Ciencias Sociales: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2011a/912/Historia%20de%20los%20impuestos.htm>
- Guerrero, J. (2015). *Programa de Capacitación en Inteligencia Emocional con Técnicas Cognitivo-conductuales para los Directivos de Educación*. Mérida: Universidad Nacional de Venezuela.
- Hermosa, E. (2018). *Derecho Ecuador*. Obtenido de Acoso Laboral o mobbing . Una nueva alerta para el empleador.: <https://www.derechoecuador.com/acoso-laboral-o-acoso-laboral>
- Hirigoyen, M. (2001). *El acoso moral en el trabajo*. Buenos Aires: Paidós.
- INSHT. (1995). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ley de Protección de Riesgos Laborales España.
- Jimenez, Z. (2014). "El acoso laboral en el área comercial de las empresas". Quito: UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR. FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES.
- Leymann, H. (1984). *Violencia psicológica en el lugar de trabajo*. Estocolmo: Arbetarskyddsstyrelsen.

- Leymann, H. (1996). *Contenido y desarrollo del acoso grupal/moral "acoso laboral" en el trabajo*. Estocolmo: European.
- LFTM. (2015). Ley Federal de Trabajo México. *Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970. Última reforma publicada DOF 12-06-2015*. México.
- Lorenz, K. (1965). *Estudios del comportamiento humano y animal*. Munich: Piper.
- Lorenz, K. (2017). *Acoso Laboral. Riesgo Psicosocial*. Quito: Andina.
- LOR-LOSEP-CT. (2017). La Ley Orgánica Reformatoria de la Ley Orgánica del Servicio Público y Código de Trabajo para prevenir el acoso laboral. *Suplemento – Registro Oficial N° 116*.
- LOSEP. (2016). LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO. *Registro Oficial Suplemento 294 de 06-oct.-2010. Última modificación: 28-mar.-2016*.
- Morales, M. (2016). Aproximación al acoso laboral desde la legislación comparada. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 71-98.
- NIOSH. (1999). *National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH). Estrés en el trabajo*. Cincinnati, Oh.
- OIT. (2000). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de Acoso Laboral hacia las mujeres: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_220029.pdf
- OIT. (2019). *Organización Internacional de Trabajo. Adoptada una nueva normativa internacional para enfrentar la violencia y el acoso en el trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/media-centre/news/WCMS_711359/lang--es/index.htm
- Parlamento Europeo. (2001). *Informe sobre el Acoso Moral en el Lugar de Trabajo. Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo*. Estrasburgo: Comisión de Empleo y Asuntos Sociales.

- Pérez, J. (2016). *Acoso laboral, acoso laboral psicológico, guía personal y profesional*. Costa Rica: Universidad de Costa Rica.
- Pérez, J., & Gardey, A. (2014). *Definición de Sanción*. Obtenido de <https://definicion.de/sancion/>
- Piñuel, I. (2008). *Acoso laboral. Manual de autoayuda. Claves para reconocer y superar el acoso psicológico en el trabajo*. Madrid: Editorial Aguilar.
- Piñuel, M., & Zabala, R. (2013). *Acoso laboral como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Madrid: Punto de Lectura.
- Riquelme, A. (2006). Acoso laboral. Violencia en el lugar de trabajo. *Revista de Ciencias Sociales*, 22.
- Rodríguez, P. (2004). *El acoso moral en el trabajo*. España: Ediciones Jurídicas.
- Sáez, M., & García, M. (2001). *Violencia psicológica en el trabajo: el acoso laboral*. Madrid: Pirámide.
- Sagardoy, J., & Alzaga, I. (2010). *La respuesta jurídica al acoso laboral en el sector privado*. Lima: Perú Ediciones.
- Sampieri, R. (2014). *Metodología y métodos de investigación*. México: Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana.
- UGT. (2007). *Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales*. Obtenido de Acuerdo marco Europeo de violencia en el trabajo: <http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/fichas/FichasObservatorio%2049.pdf>
- Valle, T. (2011). *No tengo ganas de ir a trabajar*. México: Trillas.

ANEXOS

Entrevista realizada al Dr. Carlos Álvarez Calle, Inspector Provincial del Trabajo del Cañar.

Pregunta: Cree usted que existe un perjuicio social y económico que afecta al trabajador, por causa del acoso laboral, cuál sería su sugerencia para mejorar?.

Respuesta: Considerando que el acoso laboral, no es otra cosa que un trato hostil o vejatorio al que es sometido una persona en el ámbito laboral, en forma sistemática, y potencialmente lesivo, hostilidad que produce miedo, terror, desprecio, marginación, humillación o desánimo, es indudable que se causa un serio perjuicio al trabajador o trabajadora; pues, su actitud o comportamiento social o familiar, será de inseguridad, incertidumbre, angustia, etc., actitudes que en múltiples ocasiones obligan al trabajador o trabajadora recurrir a un profesional (psicólogo) para superar sus traumas, lo que implica gastos que afectan la economía de la víctima.

Sugerencia.- Evitar el acoso laboral, se lograría mediante la educación integral y la permanente capacitación de empleadores y trabajadores respecto de este delicado tema.

Pregunta: Cree usted que las leyes ecuatorianas protegen al trabajador ante casos de acoso laboral, cuál sería su sugerencia para mejorar?.

Respuesta: En el Ecuador, tanto en la Constitución de la República, la Ley Orgánica de Servicio Público, el Código del Trabajo y en Acuerdos Ministeriales, tenemos normas que protegen a los trabajadores del acoso laboral, en la que se establecen sanciones para los acosadores laborales. En el caso del Código del Trabajo, el acoso laboral constituye una causal para que la víctima (empleador o trabajador) dé por terminado su contrato de trabajo, previo Visto Bueno (Art. 172, numeral 8 y 173, numeral 4); mientras que .

Sugerencia: Difundir por todos los medios de comunicación toda normativa tendente a erradicar el acoso laboral; identificar las distintas modalidades del acoso laboral e implementar programas de capacitación permanente en los lugares de trabajo.

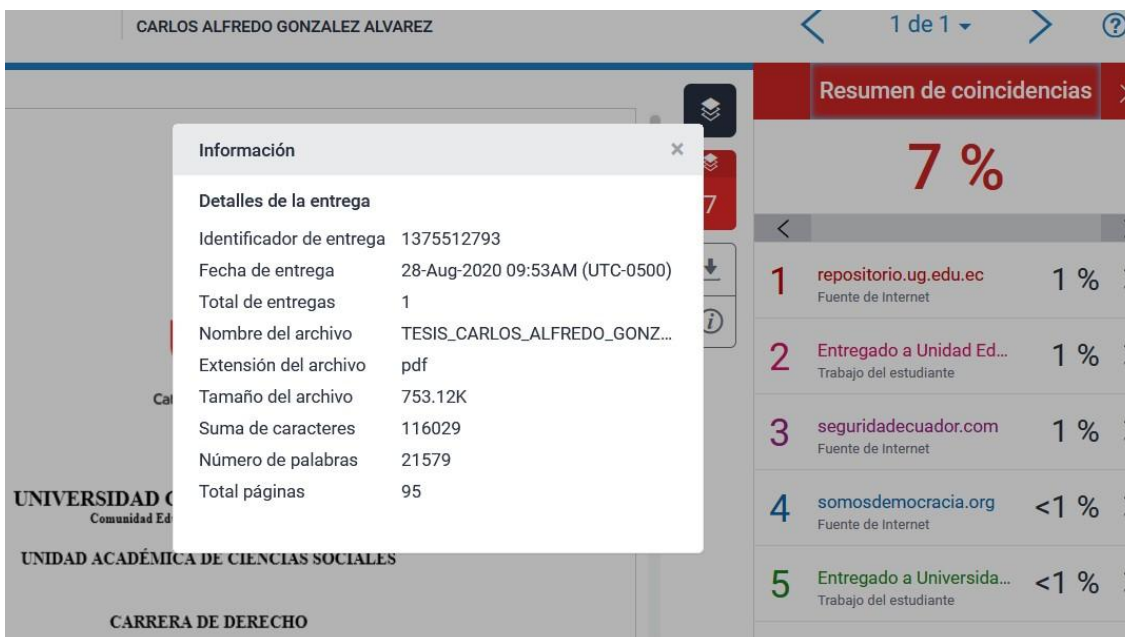

Dr. Carlos María Álvarez Calle,
INSPECTOR PROVINCIAL DEL TRABAJO DEL CAÑAR.-



Cuenca, 31 de agosto de 2020

Que, de acuerdo al software de antiplagio Turnitin, identifica como resultado del trabajo de investigación titulado **“EL ACOSO LABORAL, SU INCIDENCIA, PERJUICIO SOCIAL Y ECONÓMICO EN EL TRABAJADOR ECUATORIANO”** del estudiante **CARLOS ALFREDO GONZÁLEZ ALVAREZ** con número de cédula **0301568358**; un índice de similitud del 7%.

Es todo cuanto se puede informar.



Resumen de coincidencias

7 %

Rank	Source	Similarity
1	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	1 %
2	Entregado a Unidad Ed... Trabajo del estudiante	1 %
3	seguridadecuador.com Fuente de Internet	1 %
4	somodemocracia.org Fuente de Internet	<1 %
5	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %

Información

Detalles de la entrega

Identificador de entrega	1375512793
Fecha de entrega	28-Aug-2020 09:53AM (UTC-0500)
Total de entregas	1
Nombre del archivo	TESIS_CARLOS_ALFREDO_GONZ...
Extensión del archivo	pdf
Tamaño del archivo	753.12K
Suma de caracteres	116029
Número de palabras	21579
Total páginas	95

UNIVERSIDAD C
Comunidad Ed

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

Atentamente

FAUSTO
RICARDO
BARRERA BRAVO

Firmado digitalmente
por FAUSTO RICARDO
BARRERA BRAVO
Fecha: 2020.08.31
11:28:57 -05'00'

CENTRO DE IDIOMAS

RESUMEN

En la presente investigación se desarrolló una fundamentación teórica doctrinal acerca del acoso laboral; un análisis sobre la incidencia, perjuicio social y económico del acoso laboral en el trabajador ecuatoriano, en base a las diferentes normativas internacionales, así como del ordenamiento jurídico ecuatoriano, tales como: La Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Organización Internacional del Trabajo, la Constitución de la República del Ecuador, Ley Orgánica Reformatoria a la LOSEP y al Código del Trabajo, para poder identificar una medida jurídica pertinente, capaz de frenar el acoso laboral en nuestro país, y finalmente aportar con las conclusiones y recomendaciones en base al tema abordado.

El tipo de investigación es de carácter cualitativo; y, a su vez descriptivo-analítico, la misma por constituirse de revisión documental, no precisó de población y muestra. Se ha podido evidenciar la importancia de dar cumplimiento a las obligaciones por parte del empleador, frente al acoso laboral.

PALABRAS CLAVE: ACOSO LABORAL; RELACION LABORAL; VULNERACION DE DERECHOS; EMPLEADOR; TRABAJADOR; PREVENCIÓN.

CENTRO DE IDIOMAS

ABSTRACT

In this investigation a doctrinal-theoretical foundation about workplace harassment was developed; an analysis of the incidence, social and economic prejudice of workplace harassment in the Ecuadorian worker, based on the different international regulations, as well as the Ecuadorian legal system, such as The Universal Declaration of Human Rights, the International Labor Organization, the Constitution of the Republic of Ecuador, Organic Law to Reform the Organic Law of Public Service (LOSEP, in Spanish) and the Labor Code, to identify a pertinent legal measure, capable of curbing workplace harassment in our country, and finally contribute to the conclusions and recommendations based on the topic boarded.

The type of research is qualitative, and, at the same time descriptive-analytical, same to be constituted to a documentary review, did not require population and sample. It has been possible to demonstrate the importance of complying with the obligations of the employer, in the face of workplace harassment.

KEYWORDS: WORKPLACE HARASSMENT, EMPLOYMENT RELATIONSHIP, RIGHTS VIOLATION, EMPLOYER, EMPLOYEE, PREVENTION.

CENTRO DE IDIOMAS

Cuenca, 31 julio del 2020

EL CENTRO DE IDIOMAS DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA, CERTIFICA QUE EL DOCUMENTO QUE ANTECEDE FUE TRADUCIDO POR PERSONAL DEL CENTRO PARA LO CUAL DOY FE Y SUSCRIBO



DR. WLADIMIR QUINCHE ORELLANA
Documento certificado digitalmente por Emergencia Sanitaria en Ecuador por COVID-19
Centro de Idiomas Matriz:
Cuenca - Ecuador
2020-07-31 08:21+19:00

**Dr. Wladimir Quinche Orellana MSc.
SECRETARIO CENTRO DE IDIOMAS**

Cuenca, 11 de marzo de 2020

Señor Doctor
Ernesto Robalino Peña
DECANO DE LA UNIDAD DE CIENCIAS SOCIALES
Su despacho

De mis Consideraciones

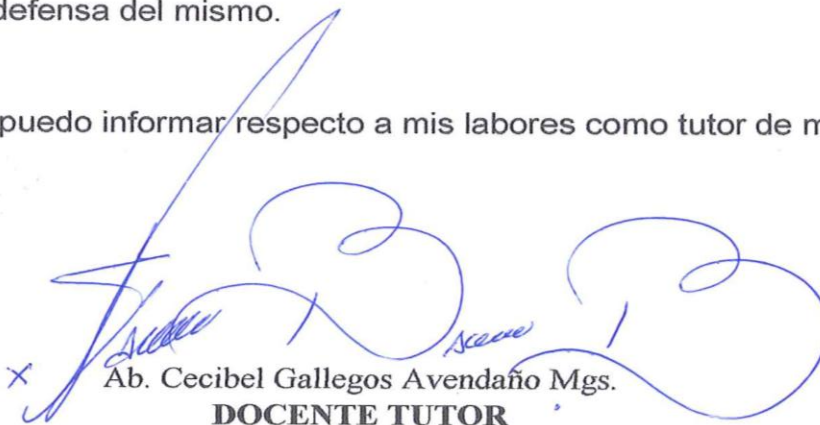
MÓNICA CECIBEL GALLEGOS AVENDAÑO, docente de la carrera de Derecho de la Universidad Católica de Cuenca, en mi calidad de tutor del estudiante **CARLOS ALFREDO GONZALEZ ALVAREZ**, con número de cédula **0301568358**, quien realizó su Trabajo de Titulación denominado **“EL ACOSO LABORAL, SU INCIDENCIA, PERJUICIO SOCIAL Y ECONÓMICO EN EL TRABAJADOR ECUATORIANO”**, dede informar a usted que dicho trabajo ha sido realizado bajo los parámetros, disposiciones legales y reglamentarias correspondientes al área de Titulación de la Universidad Católica de Cuenca.

De acuerdo al Art. 10 literal C del Reglamento de la Unidad de Titulación de Grado y Programas de Posgrados de la Universidad Católica de Cuenca, previo a la sustentación y defensa el estudiante deberá presentar solicitud para revisión final del trabajo de titulación, dentro de este proceso se le asignaron docentes revisores quienes proporcionaron el criterio de **APROBADO** al antes mencionado Trabajo de Investigación.

Por lo antes expuesto y dando cumplimiento al Reglamento debo de asignar la nota de **40/40** correspondiente a la parte escrita del Trabajo de Titulación, además de emitir mi criterio favorable para que se proceda a la sustentación y defensa del mismo.

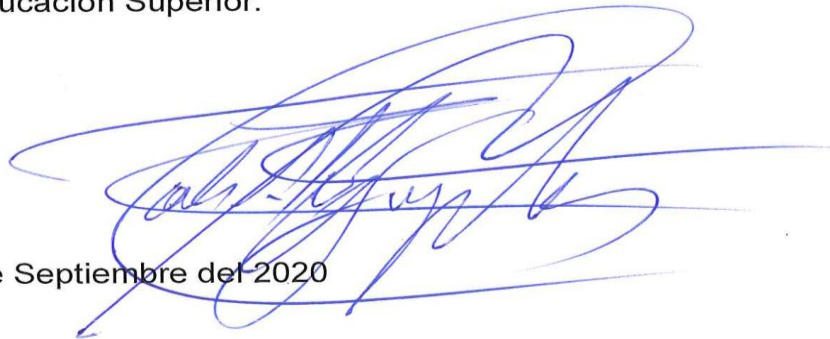
Es todo cuanto puedo informar respecto a mis labores como tutor de mentado estudiante.

Atentamente:


Ab. Cecibel Gallegos Avendaño Mgs.
DOCENTE TUTOR

**PERMISO DEL AUTOR DE TESIS PARA SUBIR AL REPOSITORIO
INSTITUCIONAL**

Yo, Carlos Alfredo González Álvarez, portador de la cedula de ciudadanía N° 0301568358. En calidad de autor y titular de los derechos patrimoniales del trabajo de titulación: “EL ACOSO LABORAL, SU INCIDENCIA, PERJUICIO SOCIAL Y ECONÓMICO EN EL TRABAJADOR ECUATORIANO” de conformidad a lo establecido en el artículo 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e innovación, reconozco a favor de la Universidad Católica de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos., Así mismo; autorizo a la Universidad para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio institucional de conformidad a lo dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.



Cuenca a 02 de Septiembre del 2020



SOLICITUD PARA:

Beca o ayuda económica, Justificación de faltas, Justificación de pruebas, Justificación de trabajos, Justificación de lecciones, Justificación de prácticas, Licencia eventual, Examen postergado, Examen supletorio, Segunda matrícula, Tercera matrícula, Matrícula especial, Matrícula extraordinaria, Record académico, Hojas certificadas, Examen suficiencia, Tutorías, Rectificación de nombres, Malla curricular, Reposición de título, Otros

Fecha: 31 de Mayo del 2019

Dirigido a: D. Ernesto Robolino Peña
Decano de la Unidad Académica de Ciencias Sociales

Solicitante: 0301568559 Carlos Alfredo González Nuñez

Carrera: Derecho

Año/Ciclo: 10° Paralelo: Distancia

Asunto: Solicito a usted q por su intermedio al Consejo Directivo la aprobación de mi diseño de trabajo de investigación, previo a la obtención del Título de "Abogada de las Tribunales de Justicia de la República" con el título "El acoso laboral, su incidencia, perjuicio social y económico en el Trabajador ecuatoriano"

Solicitante

Constancia de Presentación.- Fecha: _____

Hora: _____



31 MAY 2019

RECIBIDO
 HORA: 15:26 FIRMA: [Signature]

Resolución: _____

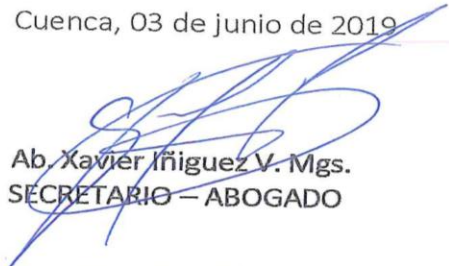
Valor \$ 5,00

N° **0161208**



VISTA LA PRESENTE SOLICITUD, EL H. CONSEJO DIRECTIVO DE LA UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES EN SESION REALIZADA EL 31 DE MAYO DE 2019. RESUELVE APROBAR EL PERFIL DE TESIS PREVIO A LA OBTENCION DEL TITULO DE ABOGADO (A) DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA DEL SR. (A): **GONZÁLEZ ALVAREZ CARLOS ALFREDO**, TEMA: EL ACOSO LABORAL, SU INCIDENCIA, PERJUICIO SOCIAL Y ECONOMICO EN EL TRABAJADOR ECUATORIANO. DIRECTOR: **MONICA CECIBEL GALLEGOS AVENDAÑO, MSc.**

Cuenca, 03 de junio de 2019


Ab. Xavier Iniguez V. Mgs.
SECRETARIO – ABOGADO





**UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE CUENCA**
COMUNIDAD EDUCATIVA AL SERVICIO DEL PUEBLO

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

DISEÑO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

**TÍTULO: EL ACOSO LABORAL, SU INCIDENCIA, PERJUICIO SOCIAL Y
ECONÓMICO EN EL TRABAJADOR ECUATORIANO**

AUTOR: CARLOS ALFREDO GONZÁLEZ ALVAREZ

TUTOR: MONICA CECIBEL GALLEGOS AVENDAÑO, MSc.

CUENCA, MAYO DEL 2019



31 MAY 2019

RECIBIDO
HORA: 16h26 FIRMA: *[Signature]*



1. TEMA

El Acoso Laboral

2. TITULO

El acoso laboral, su incidencia, perjuicio social y económico en el trabajador ecuatoriano.

3. MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACION

Desde tiempos muy remotos, las relaciones laborales se han visto amenazadas por actos de violencia, ya sean éstas de acción u omisión que se dan por sujetos llamados “acosadores” en contra de otros llamados “acosados” o “víctimas”, ya sea dentro de un mismo rango jerárquico o entre jefes y subordinados o viceversa. Sin embargo este grave problema socio-laboral, antes fue tomado en cuenta solamente dentro de la psicología y sociología más no dentro del derecho (Cordero, 2016).

Según la Organización Internacional de Trabajo (2000) los hechos de violencia que se puedan suscitar en las relaciones interpersonales dentro de una entidad y su entorno laboral producen alteraciones que atentan en contra de la reputación, la perturbación de las actividades laborales y la desmotivación laboral. Por tal razón la OIT en 1990 realizó un estudio en el cual se confirmó la existencia de agresión dentro del ámbito de trabajo en diferentes países de la Unión Europea donde se realizó el Congreso de Higiene y Seguridad en el Trabajo, en donde se trató sobre los principios y derechos de los trabajadores tales como el derecho a la dignidad, integridad física y mental, entre otros (OIT, 2000).

Entre los países pioneros para sancionar conductas inapropiadas como es el acoso laboral dentro de las entidades fueron Suiza, España, Holanda,



Estados Unidos, Canadá, etc. ya que muchos jueces se vieron en la urgente necesidad de resolver problemas debido a que cada día eran más comunes las denuncias de comportamientos abusivos en las organizaciones (Del Rosal, P., 2019).

En Latinoamérica, países como Chile y Argentina, cuentan con un régimen sobre el mobbing, en la cual inclusive consta como una causal de la finalización de un contrato laboral (Eras, 2016).

En nuestro país la normativa legal hasta el año 2017 no permitía visibilizar el acoso laboral en toda su dimensión, lo cual impedía el cumplimiento de cero tolerancia a este tipo de abuso promulgada por la OIT; además no se acataba a las normativas constitucionales donde reconocen el derecho de los individuos a la integridad personal implicadas dentro del derecho a tener una vida sin violencia y el derecho al desarrollo de sus funciones dentro de un ambiente adecuado que pueda garantizar su integridad y bienestar bajo ningún tipo de discriminación (Asamblea Nacional del Ecuador, 2017).

Es por tal motivo que fue necesaria la expedición de la reforma a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo con el fin de acoger los criterios de la OIT con respecto al acoso laboral y además poder cumplir con los preceptos constitucionales referentes a este tema (Asamblea Nacional del Ecuador, 2017).

Al acoso laboral o “mobbing” se le considera como un riesgo laboral psicosocial grave que puede traer consecuencias muy severas para los trabajadores, lo cual crea un ambiente muy tóxico dentro del ámbito laboral (Lorenz, 2017). Este tipo de problema amenaza la seguridad tanto psicológica,



social y económica de las personas, conllevando inclusive a poner en peligro su vida. Es por tal motivo que el Estado debería ser el encargado de brindar apoyo socioemocional a las víctimas que han pasado por este tipo de dificultades.

El acoso laboral afecta a todos los niveles dentro de la empresa tanto individual, grupal y organizacional, provocando varios problemas sociales como pueden ser: sentimientos de fracaso, frustración, apatía, inestabilidad ocupacional, exclusión social, drogodependencia, entre otros (Pérez, 2016).

El presente estudio es factible debido a que se basa en normativas tanto internacionales como nacionales que tratan sobre la protección y sanción de temas de acoso laboral, tales como: la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Organización Internacional del Trabajo, la Constitución de la República del Ecuador, Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público (Losep) y al Código del Trabajo.

De acuerdo a la Declaración Universal de los Derechos Humanos da a conocer los motivos por los cuales una persona no puede ser discriminada, dejando muy claro que todos los seres humanos somos iguales. La misma normativa hace referencia a otros derechos de los individuos como el derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad personal, ya que el acoso laboral pone en riesgo la seguridad e integridad de la persona (Naciones Unidas, 1976).

A la vez la mencionada declaración pone en manifiesto que ningún ser humano puede ser sometido a torturas ni tratos crueles, inhumanos o

degradantes que causen daño psicológico o atente contra la vida de quien sufre el acoso. Y también menciona que todos los individuos tienen el derecho de acudir a su defensa ante los tribunales nacionales que sean competentes que puedan amparar actos que quebranten sus derechos establecidos por la ley (Naciones Unidas, 1976).

Cuando hacemos referencia a los tribunales nacionales competentes en nuestro país existen dos ámbitos referentes a la protección de los derechos de los trabajadores como son: en el ámbito administrativo el Ministerio de Trabajo y en el ámbito judicial los jueces y tribunales de justicia competentes del área laboral (Derecho Ecuador, 2017).

Por su parte la Constitución de la República del Ecuador en su Art. 33 menciona que el trabajo es un derecho y un deber social, y además es considerado como un derecho económico de todos los individuos como una fuente de realización personal y como una base económica de sustento. Siendo el Estado quien garantiza el respeto a la dignidad, una justa remuneración y un desarrollo del trabajo en un ambiente sano y libremente admitido (CRE, 2008).

El Pleno de la Asamblea Nacional aprobó el 22 de agosto del 2017 el proyecto de Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público (Losep) y al Código del Trabajo con el fin de evitar el acoso laboral en las entidades, en la cual se establece la definición de este tipo de conducta y los instrumentos para su erradicación (Asamblea Nacional del Ecuador, 2017).



Esta normativa tiene como objeto la protección integral de los empleados ya que años atrás el país se mantuvo en un vacío legal dentro de este tipo de conflictos, dejando en la impunidad actos de acoso ante las víctimas (Asamblea Nacional del Ecuador, 2017).

En las dos normativas vigentes se da a conocer el término “acoso laboral” en vez de “hostigamiento laboral” en la cual trata sobre formas de protección y sus sanciones concernientes. La LOSEP además establece al acoso laboral como una nueva causal de destitución, es decir que cualquier empleado público que cometa algún tipo de acoso laboral será destituido de sus funciones (Asamblea Nacional del Ecuador, 2017).

En el Código de Trabajo reformativo se establece también las obligaciones, prohibiciones del empleador y trabajador. Implementando como causal de destitución el visto bueno a un empleado que cometiese acoso laboral (Asamblea Nacional del Ecuador, 2017).

La presente investigación tiene la finalidad de brindar soporte jurídico a todos los profesionales del área judicial que se encargan de generar, modificar leyes, normas y reglamentos que puedan regular las relaciones laborales de nuestro país, a través de un análisis legislativo, social y económico de los problemas de acoso laboral que hoy en día existen entre los empleadores y trabajadores.



4. FORMULACION DEL PROBLEMA

¿Cuál es la incidencia, perjuicio social y económico del acoso laboral en el trabajador ecuatoriano?

5. OBJETO DE ESTUDIO

Derecho Procesal

6. CAMPO DE ACCIÓN

La Jurisdicción en el Ecuador

7. LINEAS DE INVESTIGACION

Derechos humanos y pluralismo jurídico

8. OBJETIVO GENERAL

Analizar la incidencia, perjuicio social y económico del acoso laboral en el trabajador ecuatoriano.

9. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fundamentar teóricamente el acoso laboral en el trabajador en diferentes legislaciones y según los organismos internacionales.
- Estudiar las consecuencias jurídicas del acoso laboral en el Ecuador.



- Identificar una medida jurídica capaz de erradicar el acoso laboral en el Ecuador.

10. TIPO DE INVESTIGACION

La presente investigación será desde el enfoque cualitativo utilizando la teoría fundamentada. Según Sampieri (2014) "el enfoque cualitativo utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación". Además descriptiva-analítica que implica la observación sistemática del objeto de estudio y catalogar la información que es observada para que pueda usarse y replicarse por otros (Sampieri, 2014). Por cuanto se realiza un análisis de la normativa vigente tanto nacional como internacional en las cuales se puedan sancionar los casos de acoso laboral.

11. MARCO TEORICO

Según la Organización Internacional del Trabajo (2000) el acoso laboral es cualquier tipo de acción tanto verbal como psicológica que se presente de forma persistente dentro de un lugar de trabajo o referente al mismo, ante un individuo o un grupo de personas de manera hiriente, humillante o atemorizante hacia la víctima.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos en sus Artículos: 1, 2, 3, 5 y 7 hace referencia a que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, sin ningún tipo de distinción; además que todos los individuos tienen derecho a la vida y a la seguridad de su persona; nadie tendrá



que ser sometido a malos tratos; y, que todos tenemos derecho a la protección en contra de cualquier tipo de discriminación (Naciones Unidas, 1976).

La Organización Internacional del Trabajo (2000) tiene como objetivo promover los derechos laborales y mejorar la protección social dentro de un ambiente laboral.

La Constitución de la República del Ecuador da a conocer en su Art. 1 que nuestro país es un Estado constitucional de derechos y justicia. En su Art. 3 que es un deber fundamental del Estado garantizar sin ningún tipo de discriminación el efectivo goce de los derechos que se encuentran estipulados dentro de la Constitución y en los organismos internacionales. Además el Art. 33 menciona que el trabajo es a más de ser un derecho, es la fuente primordial de la economía como base de subsistencia de los hogares, lo cual es fundamental para que el ser humano pueda llevar una vida digna y sin ningún tipo de limitaciones tanto económicas como sociales (CRE, 2008).

La Ley Orgánica Reformatoria de la Ley Orgánica del Servicio Público y Código de Trabajo para prevenir el acoso laboral.

Entre las Reformas a la Ley Orgánica del Servicio Público se encuentra la definición del acoso laboral en su Art. 24 a todo comportamiento que atente a la dignidad de del trabajador, presentándose de manera insistente y potencialmente lesivo, hecho que se pueda suscitar dentro o fuera del lugar de trabajo, lo cual ocasiona que la persona afectada además de la existencia de maltrato y humillación se sienta perjudicado en su ámbito laboral (Asamblea Nacional del Ecuador, 2017).



Esta ley reformativa agrega además de los derechos irrenunciables el derecho a los servidores públicos a “no ser sujetos de acoso laboral” que es el tema abordado y que a partir de esta normativa vigente se puede sancionar cualquier tipo de abuso que se presente dentro del ambiente de trabajo.

La reforma en el Código de Trabajo también da a conocer una definición sobre el Acoso Laboral en su Art. 46: donde todo comportamiento que atente en contra de la dignidad humana de manera repetitiva y agresiva dentro del lugar de trabajo o fuera de el en contra de un trabajador y tenga como resultado para la persona violentada maltrato, humillación o perjuicio ante su situación laboral. Coincidiendo con la LOSEP en que los motivos sean de acuerdo al artículo 11.2 de la CRE, de la misma manera incluye a la filiación sindical y gremial. Trata también sobre las conductas que sean denunciadas como acoso laboral se tendrán que valorar ante la autoridad de trabajo (Asamblea Nacional del Ecuador, 2017).

Para sancionar este tipo de comportamientos por parte de los trabajadores se implementa como causal el visto bueno, con el fin de terminar con el contrato de trabajo y su relación laboral, determinados en el Art. 172 del mismo código inciso 8 por cometimiento de acoso laboral hacia un compañero de trabajo o superiores, previa la petición del visto bueno se procederá a la iniciación de una conciliación que será presidida por la autoridad competente. Y en el Art. 173 numeral 4 en caso de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por parte del empleador o sus representantes legales (Asamblea Nacional del Ecuador, 2017).



12. MARCO CONCEPTUAL

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. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2017)

Trabajador.

Se refiere a toda persona física que presta sus servicios subordinados a otra institución, o persona u empresa, obteniendo una retribución a cambio de su fuerza de trabajo. (Raffino, 2019)

Perjuicio.

Daño material pérdida de un bien, de una situación profesional o moral sufrimiento, falta de consideración, de respeto a la vida privada sufrido por una persona por la acción de un tercero. (<http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/perjuicio/perjuicio.htm>, 2014)



Violencia.

La violencia es la situación en que puede ser ejercida por una persona sobre otras de modo material o moral.

(<https://jorgemachicado.blogspot.com/2013/04/vio.html>, 2013)

Estado constitucional de Derechos y Justicia.

En el Estado Constitucional de Derecho se revaloriza la dignidad de las personas, se reconoce la supremacía de la Constitución, asignado un rol activo a los jueces en el despliegue de las potencialidades humanísticas de la Constitución. (https://es.slideshare.net/byron_rojas/estado-constitucional-de-derecho-y-justicia, 2014)

13. HIPOTESIS

Resulta trascendente, efectuar un análisis de la incidencia, perjuicio social y económico del acoso laboral en el trabajador. Con lo establecido en el Art. 42 que se refiere a las obligaciones del empleador, para que en todas las empresas e instituciones públicas o privadas se dé cumplimiento con los programas de capacitación con el fin de erradicar el acoso laboral, programas que no se cumplen en ningunas de estas instituciones y el acoso laboral sigue latente, se podría reducir la incidencia a esta problemática mediante una política pública obligatoria, que contrarreste los comportamientos de acoso laboral en todos sus ámbitos



14. METODOS A UTILIZARSE EN ESTA INVESTIGACIÓN

En la fase de la fundamentación teórica de la investigación se utilizarán métodos como:

14.1 INDUCTIVO.

Es aquel método científico que alcanza conclusiones generales partiendo de hipótesis o antecedentes en particular.

Fuentes expresan que este método originalmente puede ser asociado a estudios de Francis a inicios del siglo XVII.

El método inductivo suele basarse en la observación y la experimentación de hechos y acciones concretas para así poder llegar a una resolución general sobre estos, es decir en este proceso se comienza por los datos y finaliza con la teoría, este método asciende de lo particular a lo general. (Hhh://conceptodefinicion.de/método-inductivo)

14.2 MÉTODO DEDUCTIVO.

De acuerdo a Ander-Egg,E (17,p.7 "es el razonamiento que, partiendo de casos particulares, se eleva a conocimientos generales. Este método permite la formación de hipótesis, investigación de leyes científicas y las demostraciones. La inducción puede ser completa o incompleta. (https://tesisymonograficos.blogspot.com/p/disenometodologico.html, Método deductivo)



Inductivo-Deductivo, debido a que el mismo permitirá la realización de un análisis sobre el tema planteado, a través de la aplicación de técnicas bibliográficas que se orientan a la obtención de bases teóricas de la presente investigación.

14.3 MÉTODO ANALÍTICO

Según Abad, P. (200, p.4 " Se distingue los elementos de un fenómeno y se procede a revisar ordenadamente cada uno de ellos por separado".

Este método en la investigación es necesario para la fase de revisión de la literatura en la interpretación de información y en el análisis de datos.

La comparación se utiliza cuando se compara las variables y entre los resultados de las respuestas con la percepción de los estudiantes sobre los docentes. (monográficos.blogspot.com/p/disenometodologico.html)

Analítico-Sintético, con el fin de descubrir información relevante sobre el tema, mediante la recopilación de datos, para poder analizarlos con el fin de probar su factibilidad.

En cuanto a las técnicas elementales serán: la revisión bibliográfica, bases de datos científica, por cuanto la información será recabada de libros, documentos de sitios web, revistas jurídicas, códigos, etc.; y como resultados se obtendrán las bases teóricas de la investigación.

En la fase diagnóstica situacional se utilizará métodos como histórico, lógico, revisión documental.



15. POBLACION Y MUESTRA

La presente investigación al constituirse de la revisión documental y de análisis no precisa de población y muestra.



16. CRONOGRAMA DE TAREAS

Actividades	Calendario	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto
Revisión y selección de información bibliográfica.		X					
Determinación del tema de investigación			X				
Formulación del problema			X				
Determinación del objeto de estudio y el campo de acción.			X				
Formulación de los objetivos generales y específicos				X			
Elaboración de los fundamentos teóricos				X			
Elaboración y validación de los instrumentos de recolección de información.					X		
Elaboración del informe de diagnóstico de la investigación.					X		
Conclusiones y Bibliografía						X	
Elaboración del informe final de la investigación						X	
Presentación del informe en la secretaría de la Unidad Académica.							X
Sustentación ante el tribunal de grado							X

17. BIBLIOGRAFÍA

Asamblea Nacional del Ecuador. (2017). Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica de Servicio Público y al Código de Trabajo para prevenir el acoso laboral. Suplemento del Registro Oficial No. 116 , 9 de Noviembre 2017. Quito.

COIP. (2014). Código Orgánico Integral Penal. Registro Oficial Suplemento 180 de 10-feb.-2014. Última modificación: 05-feb.-2018. Quito.

Cordero, A. (2016). Desde tiempos muy remotos, las relaciones laborales se han visto amenazadas por conductas no apropiadas por parte de los trabajadores, ya sean éstas de acción u omisión que se dan por sujetos llamados “acosadores” en contra de otros llamados “acosados” . Cuenca.

CRE. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008. Última modificación: 01-ago.-2018. Montecristi.

Del Rosal, P. (2019). Por qué naufragan las denuncias por acoso laboral. Obtenido de https://elpais.com/economia/2019/03/29/actualidad/1553880158_970768.html

Derecho Ecuador. (2017). Acoso Laboral. Obtenido de <https://www.derechoecuador.com/acoso-laboral>

Eras, V. (2016). Mobbing o acoso laboral: una forma de violación a los derechos humanos. Cuenca: Universidad de Cuenca.

Heinz, M. (2010). La Enciclopedia del mobbing. Obtenido de <http://www.leymann.se/English/frame.html>

Lorenz, K. (2017). Acoso Laboral. Riesgo Psicosocial. Quito: Andina.



Naciones Unidas. (1976). Declaración Universal de los Derechos Humanos .
París: ONU.

OIT. (2000). Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de Acoso
Laboral hacia las mujeres: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--
-americas/---ro-lima/---sro-
san_jose/documents/publication/wcms_220029.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_220029.pdf)

Pérez, J. (2016). Mobbing Laboral, acoso laboral psicológico, guía personal y
profesional. Costa Rica: Universidad de Costa Rica.

Piñuel, M., & Zabala, R. (2013). Mobbing como sobrevivir al acoso
psicológico en el trabajo. Madrid: Punto de Lectura.

Sampieri, R. (2014). Metodología y métodos de investigación. México:
Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana.

monograficos.blogspot.com/p/disenometodologico.html



18. FIRMAS DEL TUTOR RESPONSABLE

Cuenca, 30 de mayo del 2019

Investigador

Tutor

Responsable de la investigación

Fecha: _____

Aprobado en sesión del H. Consejo Directivo de fecha: _____

Asesor Jurídico

Unidad Académica de Ciencias Sociales, Periodismo, Información y Derecho