



UNIVERSIDAD  
CATÓLICA  
DE CUENCA

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**

*Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo*

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES**

**CARRERA DE DERECHO**

**TEMA**

**LA PRUEBA PSICOLÓGICA EN EL PROCESO DE VISTO  
BUENO POR ACOSO LABORAL**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE ABOGADA (O) DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DE  
LA REPÚBLICA**

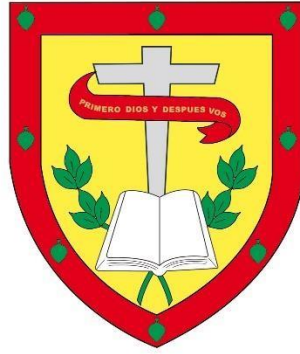
**AUTORES: ELIZABETH THALIA ALVAREZ CALDERÓN  
EDWIN STALYN ALVARADO GUTIERREZ**

**DIRECTOR: DR. WASHINGTON ANDRÉS SÁNCHEZ URGILÉS  
MGS.**

**CUENCA-ECUADOR**

**2021**

**DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**

*Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo*

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES**

**CARRERA DE DERECHO**

**TEMA**

**LA PRUEBA PSICOLÓGICA EN EL PROCESO DE VISTO BUENO POR ACOSO LABORAL**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADA (O) DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**AUTORES: ELIZABETH THALIA ALVAREZ CALDERÓN**

**EDWIN STALYN ALVARADO GUTIERREZ**

**DIRECTOR: DR. WASHINGTON ANDRÉS SANCHEZ URGILÉS MGS.**

**CUENCA – ECUADOR**

**2021**

**DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO**



**Declaratoria de Autoría y Responsabilidad**

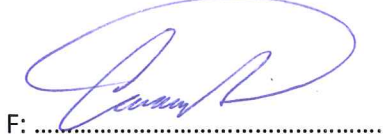
**Elizabeth Thalia Alvarez Calderón y Edwin Stalyn Alvarado Gutierrez** portadores de la cédula de ciudadanía N° **0106407307** y **0105763775** respectivamente. Declaramos ser los autores de la obra: “La prueba psicológica en el proceso de visto bueno por acoso laboral”, sobre la cual nos hacemos responsables sobre las opiniones, versiones e ideas expresadas. Declaramos que la misma ha sido elaborada respetando los derechos de propiedad intelectual de terceros y eximo a la Universidad Católica de Cuenca sobre cualquier reclamación que pudiera existir al respecto. Declaramos finalmente que nuestra obra ha sido realizada cumpliendo con todos los requisitos legales, éticos y bioéticos de investigación, que la misma no incumple con la normativa nacional e internacional en el área específica de investigación, sobre la que también nos responsabilizamos y eximimos a la Universidad Católica de Cuenca de toda reclamación al respecto.

**Cuenca, 16 de septiembre de 2021**

F: 

Elizabeth Thalia Alvarez Calderón

C.I. 0106407307

F: 

Edwin Stalyn Alvarado Gutierrez

C.I. 0105763775

## **Dedicatoria**

Lleno de satisfacción, alegría y anhelos por conseguir este y muchos logros quiero dedicar el presente trabajo de titulación a mis queridos padres Fernando Alvarez Pillajo y Fabiola Calderón Montaleza quienes han sido, son y serán mi pilar fundamental, además de ser los principales promotores de todos mis logros incluido este, por siempre estar guiándome, apoyándome, por permitirme ser parte de su orgullo, por creer en mí y en mis capacidades para conseguir todo lo que me propongo, es por eso que este mérito es de los tres, les amo con todo mi corazón.

-Thalia Alvarez Calderón

El presente trabajo investigativo lo dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los deseos más anhelados, a mis padres, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy, a mi hermana por estar siempre presente, acompañándome y por el apoyo moral, que me ha brindado a lo largo de esta etapa de mi vida, a todas las personas que me han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a aquellos que nos abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

- Stalyn Alvarado Gutierrez

## **Agradecimiento**

El Amor, paciencia, dedicación de mis padres en toda mi carrera universitaria ha sido de gran importancia para culminar una gran etapa en mi vida.

Gracias les doy a mis amados padres quienes, con sus consejos, su apoyo moral, han permitido que consiga mi título universitario, este logro que es de los tres, pues mi papa quien cortando su sueño iba a retirarme de la Universidad o de los hogares de mis compañeros después de la jornada académica o de trabajos, a mi madre por toda su comprensión, aguantar mis mal genios, por sus cafés y sus palabras reconfortantes siempre que las necesitaba.

Como no agradecer a mis abuelos, tíos y mi hermana, quienes siempre estuvieron orgullosos de la carrera universitaria que escogí, especialmente a mi tío materno quien siempre me motivo y apoyo en cada paso, decisión que tomaba, además de ser mi gran confidente, a mi amiga incondicional que hoy te encuentras en un mejor lugar te agradezco por todas las madrugadas de estudios y por qué no por todas las largas conversaciones, a mis primas paternas quienes siempre han sido parte fundamental no solo en esta etapa que esta por culminar sino de toda mi vida.

Finalmente, y no menos importante a mi tutor de tesis, quien ha sido de gran aporte para el desarrollo de esta tesis, quien ha sido mi apoyo moral para culminar el desarrollo del trabajo de titulación.

-Thalia Alvarez Calderón

Agradezco a Dios por bendecir mi vida, por guiarme a lo largo de mi existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad, Gracias a mis padres: Vicente Alvarado y Miriam Gutiérrez por ser los principales promotores de mis sueños, por confiar y creer en mis expectativas, por los consejos, valores y principios que me han inculcado como no agradecer a mis docentes de la Universidad Católica de Cuenca, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de mi profesión, de manera especial, al Doctor Andrés Sánchez tutor de este proyecto de investigación quien ha guiado con su paciencia, y su rectitud como docente, y a todos aquellos que con su valioso aporte contribuyeron para el desarrollo de esta investigación.

-Stalyn Alvarado Gutiérrez.

## Índice

Dedicatoria .....	I
Agradecimiento .....	III
Índice .....	V
Resumen .....	1
Palabras clave: .....	1
Abstract .....	2
KEYWORDS.....	2
Introducción .....	3
Desarrollo .....	6
Capítulo I .....	6
Análisis del concepto de Acoso Laboral según Ley Orgánica del Servicio Público y el Código del Trabajo .....	6
1. <i>El Visto Bueno</i> .....	6
1.1. El proceso de Visto Bueno según Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-189. 8	
1.2. Definición de Acoso Laboral según la legislación ecuatoriana. ....	9
1.3. Acoso Laboral o Mobbing. ....	10
1.4. Elementos del Acoso Laboral o Mobbing. ....	13
1.5. Elemento subjetivo del Mobbing. ....	14
1.6. Elemento objetivo. ....	14
1.7. Bloques de conductas de Acoso Laboral. ....	14
1.8. Formas de Mobbing o Acoso Laboral.....	15
1.9. El Acoso Laboral en la legislación colombiana.....	17
Capitulo II .....	20
La prueba psicológica como prueba fundamental en el Acoso Laboral.....	20
2. <i>La Prueba</i> .....	20
2.1. La prueba en el Código Orgánico General de Procesos. ....	20
2.2. La prueba Psicológica dentro del proceso de Visto Bueno.....	22
2.3. El diagnóstico Psicológico e Informe pericial.....	23

2.4. Reactivos psicológicos aplicados a presuntas víctimas de Acoso Laboral. ....	30
Capitulo III .....	32
La influencia del CIE-10 en los diagnósticos psicológicos en el informe pericial .....	32
3. <i>CIE-10 en los diagnósticos Psicológicos</i> .....	32
3.1. Diferencia del CIE-10 y el DSM-5. ....	32
3.2. Aplicación del CIE-10 en los Diagnósticos Psicológicos. ....	33
3.3. Acoso Laboral y el CIE-10. ....	34
3.5. Diferencia entre el burnout y Acoso Laboral. ....	41
3.6. Consecuencias del Acoso Laboral.....	42
3.7. Reactivos a aplicarse en las víctimas de Acoso Laboral. ....	45
3.7.1. <i>Cuestionario de evaluación de estilos, modalidades y tipos de Acoso Laboral (CEMTAL): estructura y propiedades psicométricas.</i> .....	46
3.7.2. <i>Cuestionario Individual Sobre Psicoterror, Negación, Estigmatización Y Rechazo En Organizaciones Sociales.</i> .....	47
3.7.3. <i>Cuestionario de millon (MCMI-II).</i> .....	48
3.8. Entrevistas. ....	51
3.9. Análisis de un caso práctico de visto bueno por Acoso Laboral. ....	55
Conclusiones .....	63
Recomendaciones .....	67
ANEXOS .....	76

## Resumen

El Acoso Laboral también conocido como Mobbing, es antiguo como el trabajo mismo, caracterizado por la violencia psicológica que puede suscitarse en el ámbito laboral. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) requirió que todos los países miembros incluyan en su legislación leyes que regulen y sancionen el Acoso Laboral, no obstante, en la legislación ecuatoriana recién fue considerada en el año 2017 con la Ley Reformatoria a la LOSEP y al Código del Trabajo, con la finalidad de precautelar un trato digno y la no discriminación.

Garantizando los derechos de los trabajadores y empleadores se acuñó la figura de visto bueno, en una de sus causales se añadió el Acoso Laboral; al ser un proceso administrativo con un momento probatorio es necesario justificar esta causal con un test psicológico para una resolución favorable, entre otras pruebas con un informe pericial que contenga uno o varios de los diagnósticos del literal Z56 de los problemas relacionados con el empleo y desempleo, puesto que no existe el Acoso Laboral en la codificación de la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionadas con la Salud Décima Edición (CIE-10), ya que éste es el manual instado por el Ministerio de Salud Pública debido a que todos los países integrantes de la Organización Mundial de la Salud deben aplicarlo, empero según entrevistas tanto a psicólogos, peritos e inspectores del trabajo este diagnóstico psicológico no se considera una prueba fehaciente, eficaz, ni suficiente para corroborar el Acoso Laboral.

**Palabras clave:** Acoso Laboral, Código de Trabajo, CIE 10 - Z.56, Visto bueno, Causales, Informe Pericial.

## **Abstract**

Labor harassment, also known as Mobbing, is as old as work itself, characterized by the psychological violence that can occur in the workplace. The International Labor Organization (ILO) required that all member countries include in their legislation laws that regulate

and punish workplace harassment; however, in the Ecuadorian legislation, it was only contemplated in 2017 with the Reformatory Law to the Organic Law Of Public Service (LOSEP, by its acronym in Spanish) and the Labor Code, to ensure dignified treatment and non-discrimination. Guaranteeing the rights of workers and employers, the figure of "Early Termination of employment" was coined, in one of its grounds, labor harassment was added since it is an administrative process with an evidentiary moment, this cause could be justified with a psychological test, for a favorable resolution, among other evidence with an expert report containing one or more of the diagnoses of the paragraph Z56 of the problems related to employment and unemployment, given that there is no labor harassment in the codification of the International Statistical Classification of Diseases and Health-Related Problems Tenth Edition (ICD-10). Nevertheless, according to interviews with psychologists, experts, and labor inspectors, this psychological diagnosis is considered reliable evidence provided that it meets specific requirements to prove mobbing at work.

**KEYWORDS:** HARASSMENT AT WORK, LABOR CODE, CIE 10 - Z.56, EARLY TERMINATION OF EMPLOYMENT, CAUSES, EXPERT REPORT

## Introducción

El visto bueno como una forma de dar por terminada la relación laboral de forma unilateral en el Ecuador, tiene vigencia desde el 17 de noviembre de 1938, fecha en la que se incorporó al Código de Trabajo publicado el registro oficial N° 78 al 81, por el General Alberto Enríquez Gallo quien mediante decreto N° 210 instauró la figura del desahucio y el visto bueno.

En el Código de Trabajo de 1938 la figura del visto bueno contenía cinco y cuatro causales, por las cuales se podía dar por terminado el contrato de trabajo, estas pueden ser interpuestas ya sea por el empleador o por el trabajador respectivamente.

No obstante, en el Código de Trabajo vigente, hasta el año 2017 solamente constaba de 7 causales de visto bueno dispuestas en el art. 172 del Código de Trabajo, en la que, el empleador podía solicitar el visto bueno en contra de sus trabajadores y así poder terminar la relación laboral sin indemnizaciones a más de los beneficios sociales, que por ley les corresponde; en el caso de los trabajadores como actores de un proceso de visto bueno, contaban de 3 causales dispuestas en el art. 173 ibídem, en la cual el trabajador una vez solicitado el visto bueno y si se lograba comprobar la causal interpuesta, éste, tendrá derecho a recibir la indemnización como si hubiese sido despedido intempestivamente.

En el año 2017, mediante la ley reformativa de la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código de Trabajo para prevenir el Acoso Laboral, se incrementa la causal de Acoso Laboral en la cual dispone que se debe entender 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

Si bien el Acoso Laboral tiene su complejidad en el momento probatorio, esto es la justificación de haber sido víctima de Acoso Laboral, lo que se busca es esclarecer, ¿cuál sería el o los medios probatorios a fin de justificar esta causal?; es por ello que se analizarán los Diagnósticos del CIE-10; con el objeto de establecer un criterio procesal, concluyendo si estos diagnósticos, pueden aportar prueba en un proceso administrativo de visto bueno.

El visto bueno se ha venido desarrollando desde su vigencia mediante un procedimiento administrativo, en donde actúan: el trabajador, el empleador y el inspector del trabajo, claro está que como todo procedimiento se deberá presentar pruebas, y al tratarse de Acoso Laboral, entre otras pruebas que nos ayudará a probar el mencionado acoso, se plantea que sea un diagnóstico psicológico de un perito debidamente acreditado por el Consejo de la Judicatura, y si en este, deberá contener uno de los diagnósticos establecidos en el CIE-10; en el caso de una impugnación de la resolución de visto bueno, esta se tramitará por la vía competente es decir en el ámbito judicial.

Si bien los diagnósticos pueden variar y depender de las psiquis de la persona es importante enfocarnos en un diagnóstico óptimo para identificar el Acoso Laboral, no obstante, en la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionadas con la Salud - décima Revisión (CIE-10) ha establecido diagnósticos, los cuales nos podrían ayudar a esclarecer cuando una persona ha sido víctima de acoso.

La Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades (CIE-10), es un manual utilizado a nivel mundial con la finalidad de poder contabilizar estadísticamente el tipo de mortalidad de la población a nivel global; cabe recalcar que esta clasificación está aprobada por la Organización Mundial de la Salud. En lo que concierne a nuestro tema nos remitimos al literal Z56 de los problemas relacionados con el empleo y el desempleo, en el cual dispone 8 diagnósticos, que podrían considerar al

momento de identificar un Acoso Laboral, al momento de desarrollar un proceso por la octava y cuarta causal de visto bueno en los artículos 172 y 173 del Código de Trabajo respectivamente, existe la necesidad de dilucidar si los diagnósticos contenidos en el Z56 del CIE-10, constituyen prueba para justificar Acoso Laboral, dentro de la legislación ecuatoriana.

## **Desarrollo**

### **Capítulo I**

#### **Análisis del concepto de Acoso Laboral según Ley Orgánica del Servicio Público y el Código del Trabajo**

##### **1. *El Visto Bueno***

El visto bueno es una expresión jurídica utilizada en la materia de derecho laboral, es un procedimiento administrativo que puede dar por terminada la relación laboral de forma unilateral, se lo presenta mediante solicitud al Inspector de Trabajo cuando una de las partes ya sea empleador o trabajador, ha incurrido en una de las causales que determina la ley.

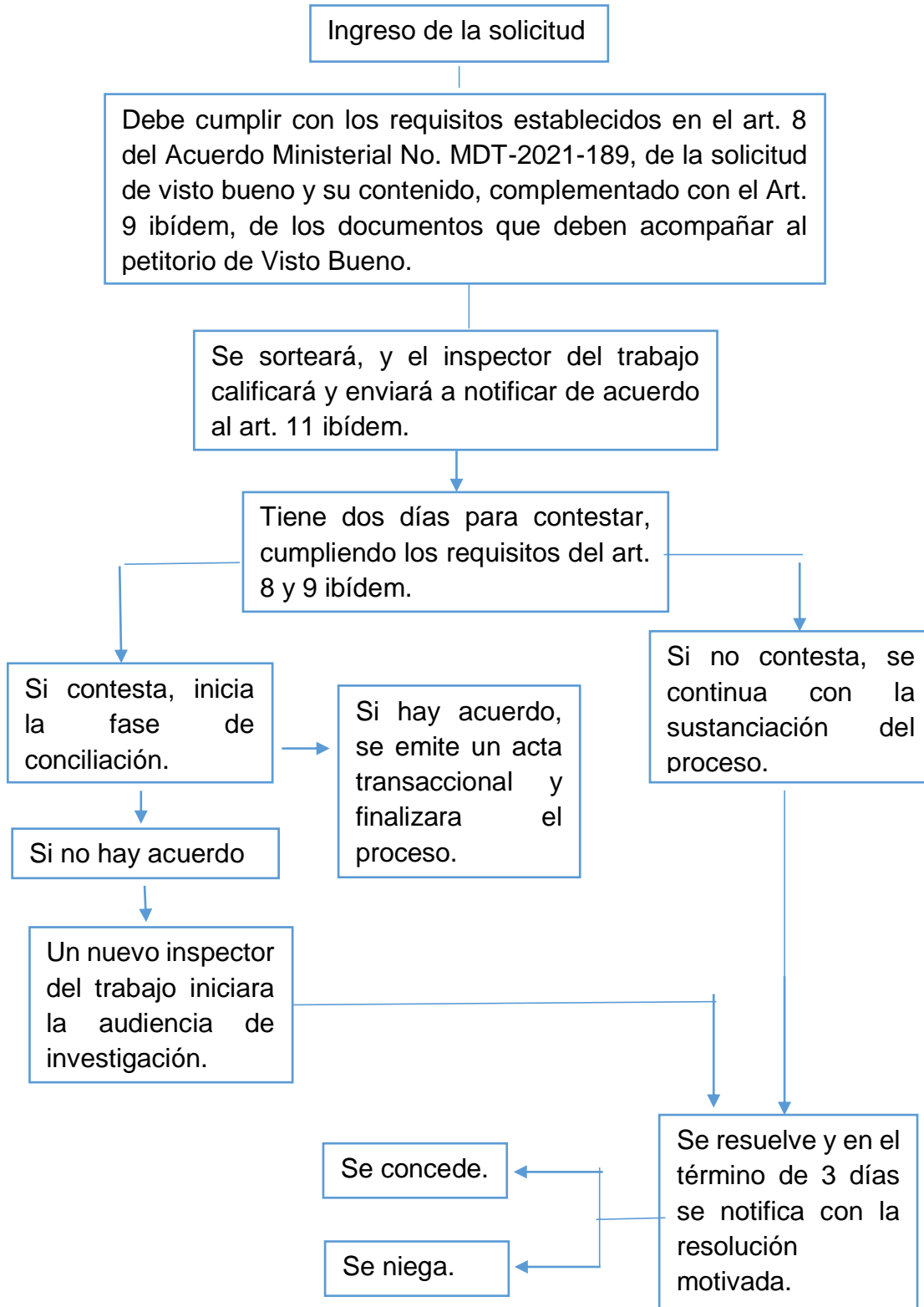
En Ecuador las causales para visto bueno están contempladas en los artículos 172 y 173 del Código de Trabajo, cuando esta acción es iniciada por el empleador por las causales previstas en el artículo 172 y la decisión es favorable para el mismo su efecto será la separación del trabajador del lugar de trabajo de forma permanente, sin lugar a indemnizaciones, exceptuando las que por ley le correspondan, en esta acción la carga de la prueba recaerá sobre el empleador; si se requiere el cese de funciones inmediatas podrá otorgarse previa solicitud, para ello es necesario que la remuneración este consignada al trabajador de manera completa, esta solicitud debe ser presentada dentro de los treinta primeros días, posteriores a los hechos, caso contrario el derecho para el ejercicio de esta acción prescribe.

En caso de que la acción sea presentada por el trabajador deberá ampararse en el artículo 173 *ibídem*, si la resolución es favorable, este podrá dar por terminada la relación laboral y tendrá derecho a la indemnización por despido intempestivo.

Cuando unas de las partes se sientan perjudicadas con la resolución del Inspector de Trabajo podrá iniciar un proceso judicial de impugnación de visto bueno ante un Juez del trabajo del Cantón correspondiente,

teniendo la resolución del Inspector únicamente el carácter de informativo que será apreciada a discreción del juzgador competente.

**1.1. El proceso de Visto Bueno según Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-189.**



Fuente: ALVAREZ ALVARADO, 2020.

## **1.2. Definición de Acoso Laboral según la legislación ecuatoriana.**

El 30 de octubre de 2017 se publica en el Registro Oficial Nro. 2017-1393 la Ley Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el Acoso Laboral, esta fue promulgada para garantizar a las personas el derecho a la integridad personal, física, psíquica, moral y sexual. Así también al trabajo el cual deberá desarrollarse en un ambiente adecuado y propicio, como consagra la Constitución de la República en sus artículos 66 y 326 numeral 5 respectivamente; al constituirse al Acoso Laboral como una de las causales de visto bueno dentro de la legislación ecuatoriana tanto como en el Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Pública LOSEP, se ha definido al Acoso Laboral, este concepto fue incorporado en los arts. 46 y 24 innumerado respectivamente, definiéndole como:

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 (sic) 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. Ley s/n (Suplemento del Registro Oficial 116, 09-XI-2017)

Dentro de este marco, se considerará como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador en el cual dispone que: "Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades" (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

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. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

“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”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

En este contexto toda actitud atentatoria contra la dignidad de la persona, cuando incurra en una de las razones de discriminación citadas en el art. 11.2 de forma reiterativa y sistemática, mediante pruebas que acrediten lo alegado, podrá ser tratado como Acoso Laboral y este podrá ser resuelto por un Inspector del trabajo bajo las competencias que la ley ecuatoriana le otorguen.

### **1.3. Acoso Laboral o Mobbing.**

El Acoso Laboral es la violencia psicológica que se presenta internamente en el ambiente de trabajo, ya sea de forma horizontal o vertical ascendente, descendente o mixta con la finalidad de conseguir que su víctima se sienta marginada, excluida o abandone voluntariamente su cargo; la palabra Mobbing, nace de la expresión inglesa “to mob” cuya traducción es “acosar u hostigar” utilizada en 1960 por el Dr. Konrad Lorenz, quien investigaba sobre el comportamiento animal y la agresividad que estos pueden tener con los de su misma especie mostrando una similitud con el comportamiento de los humanos dentro de sus estructuras

organizacionales, más tarde es utilizado el término “Mobbing” por el psicólogo Dr. Heinz Leyman durante la década de 1980, perfeccionando su conceptualización en 1990 ante el Congreso de Higiene y Seguridad del Trabajo, el Acoso Laboral se caracteriza por el acorralamiento y el abuso, de manera sistemática y prolongada, este ya sea por uno o varios individuos contra otro, consiguiendo que la víctima se encuentre en una posición de desamparo o desprotección. (Barrado, 2016, p. 27)

En el acto de carácter psicológico intervienen principalmente dos sujetos, el sujeto activo quien ejerce presión sobre el sujeto pasivo o víctima, en el lugar donde ambos sujetos desarrollan sus actividades laborales.

Al ser una situación vulneradora de derechos fundamentales tales como: el Trabajo, la Salud, la dignidad humana y la seguridad social, se vio la imperiosa necesidad de reformar al Código de Trabajo y se incluyó en el año 2017 el Acoso Laboral como causal para solicitar el Visto Bueno en los artículos 172 y 173 tanto para el trabajador como empleador respectivamente.

El objetivo del Acoso Laboral o Mobbing es denigrar moralmente al trabajador, volviéndolo vulnerable ante situaciones que lo ponen en posiciones extremadamente estresantes, esta conducta puede presentarse de cuatro formas diferentes: del empleador al trabajador, del trabajador al empleador, del trabajador hacia sus compañeros de trabajo, y por último pero no menos importante del empleador con ayuda de sus compañeros de trabajo contra una sola persona con la finalidad de conseguir que la víctima se sienta marginada, depresiva y conlleve al abandono de su lugar de trabajo.

### ***1.3.1 El Acoso Laboral una forma constante y sistemática de maltrato.***

Según Leyman, para que se considere un Acoso Laboral se deberá cumplir con dos requisitos fundamentales: el primero que sea constante es decir una vez por semana y segundo, que sea sistemática, es decir se

prolongue por mínimo 6 meses. No obstante, según la Oficina Internacional del Trabajo manifiesta que: el Acoso Laboral es un trato hostil que afecta psicológicamente a la persona que lo recibe, el sujeto pasivo de la relación acosador-acosado, según indica la doctrina, esta violencia debe ejercerse de manera repetitiva dentro del lugar de trabajo que estos dos actores comparten. (OIT, 2019, p. 5)

### **1.3.2 Lugar de trabajo.**

Según el artículo 3 del Convenio Sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, no es solo el lugar donde los individuos desarrollan sus labores, sino también los espacios de uso común dentro del trabajo, sus áreas públicas y privadas, los lugares destinados para tomar descanso o alimentación, vestuarios, baños, el recorrido que hacen entre su domicilio y a su lugar de trabajo, al igual que en los viajes y capacitaciones que estos puedan y deban tener por motivos laborales incluyendo eventos sociales, lugares de hospedaje, también se incluye las TIC'S o tecnologías de la información y comunicación (OIT, 2019, p. 6).

### **1.3.3 Tipos de Acoso Laboral.**

Según Arbonés, citado de Miguel&Prieto, (2016), el Acoso Laboral se puede clasificar en distintas modalidades dependiendo de la procedencia y la intencionalidad del acosador.

**Acoso Horizontal:** Es el tipo de ataque que se da en el lugar de trabajo entre individuos del mismo nivel jerárquico dentro de la organización de la empresa o institución, que mediante sus actos de acoso y rechazo hacia un tercero por diversas razones: problemas de tipo personal, competencia laboral o celos, se busca boicotear u obstaculizar el desarrollo laboral de la víctima ejerciendo presión psicológica sobre ella.

**Acoso vertical ascendente:** esta situación de hostigamiento no es muy común pues se da cuando uno o varios individuos, que, dentro del ámbito laboral son jerárquicamente inferiores ejercen violencia o presión psicológica sobre uno de sus superiores, esta situación puede darse

cuando un tercero externo ingresa a desempeñar funciones dentro de la organización con un puesto superior al de los empleados, que desempeñando sus funciones por un tiempo prologando consideraban ser merecedores del puesto que el tercero obtuvo, por esta razón pueden ejercer actos violentos o humillantes, pero este tipo de acoso en la realidad se da de forma inusual ya que al ostentar un rango superior “la víctima” podría en el derecho de sus funciones emitir memos o reportes con la conducta del individuo acosador, para que este sea sancionado o incluso separado de las funciones que se encuentra desarrollando.

Acoso vertical descendente “Bossing”: la palabra “Bossing” viene de la palabra inglesa “Boss” que traducido al español significa jefe, se da cuando el ataque u hostigamiento se da por una persona que tiene un rango superior en la organización sobre la víctima de estos continuos ataques, es decir es el acoso que ejerce el jefe a uno de sus subordinados. De las formas de Mobbing, esta es una de las más comunes al igual que el Mobbing horizontal, la intención que el jefe tiene es mediante estos actos de acoso, sea por carga excesiva de trabajo, amenazas de pérdida de empleo, si esta persona no cumple con lo que se le esté solicitando o cualquier otra, el empleado abandone de manera voluntaria su puesto de trabajo y así prescindir del mismo sin cancelarle los rubros legales correspondientes a un despido intempestivo.

Acoso Laboral mixto: es aquel acoso en el que interviene personas que se encuentran en un nivel superior jerárquico y personas o compañeros de trabajo que se encuentran en el mismo rango quienes unidos atacan a un funcionario o empleado. (Miguel Barrado & Prieto Ballester, 2016, p. 31)

#### **1.4. Elementos del Acoso Laboral o Mobbing.**

Subjetivo: tenemos la persona que de manera dolosa tiene una conducta violenta, repetitiva y constante (sujeto activo), la persona que es víctima de estas conductas (sujeto pasivo) y los observadores que ante el problema no realizan ningún tipo de acción.

Objetivo: es la organización para realizar estos actos intimidatorios hacia la víctima y la prolongación de esta en el tiempo, debe estar clara la conducta persistente y sistemática de causar daño.

### **1.5. Elemento subjetivo del Mobbing.**

Sujeto activo: Es toda persona o conjunto de personas que con el ánimo de lastimar u hostigar a una persona identificada, realiza actos que denigran psicológicamente, es decir, es el acosador o agresor en la situación de Acoso Laboral, cuando se trata de acoso vertical descendente “bossing” el agresor generalmente actúa de manera individual ya que por su posición jerárquica puede denigrar con más facilidad a su subordinado, en el caso de Mobbing horizontal el agresor es un compañero de trabajo que jerárquicamente está a la misma altura de la víctima, en el caso del Mobbing vertical ascendente el agresor es uno de los subordinados del jefe que sufre este tipo de hostigamientos.

Sujeto pasivo: Es la persona que sufre estos actos de violencia u hostigamiento, en el Mobbing descendente es el trabajador que recibe humillaciones por parte de su jefe, en el Mobbing horizontal el sujeto pasivo es el compañero de labores que es violentado psicológicamente por su compañero o compañeros de trabajo y finalmente en el Mobbing vertical ascendente el sujeto pasivo es el superior que recibe hostigamiento y rechazo por parte de sus subordinados.

Observadores: Aquellos que pueden visibilizar el problema, pero optan por no hacer ni decir nada, convirtiéndose en cómplices.

### **1.6. Elemento objetivo.**

Es la conducta utilizada de manera sistemática que se da de forma repetitiva y constante con la intención de causar daño al sujeto pasivo, puede presentarse de diversas formas dentro del lugar de trabajo ya sea empresa o institución.

### **1.7. Bloques de conductas de Acoso Laboral.**

Según los autores Barrado&Prieto, (2016), manifiestan que existen cinco bloques que abarcan las conductas de los sujetos activos y pasivos en el Acoso Laboral. pp.26-38

El primer bloque de conducta abarca las acciones del acosador que buscan nulificar las posibilidades de comunicación entre el acosado y el resto de compañeros de trabajo, privándole de cierta manera a que esta persona ejerza su derecho a expresarse y ser escuchado.

El segundo bloque, los actos por parte del acosador se encaminan a que la víctima se encuentre aislada, sin contacto social, es decir no pueda tener relación social con sus compañeros de trabajo, o asignándole un puesto que le aislé de sus compañeros.

El tercer bloque, son aquellas en las que el acosador acaba con la reputación de la víctima, es decir su objetivo es desacreditar al sujeto pasivo tanto laboral como personal.

El cuarto bloque, se basan en las actuaciones que el acosador realiza con la finalidad de desacreditar a la víctima en el ámbito profesional, ya sea dándole actividades que no correspondan a su profesión, o no otorgarle funciones.

El quinto bloque, el acosador ataca a la salud del acosado tanto física como psicológica, obligándoles a realizar trabajos que de alguna manera sea perjudiciales para la salud, amenazarlos, entre otros. (Miguel Barrado & Prieto Ballester, 2016, pp.26-38)

### **1.8. Formas de Mobbing o Acoso Laboral.**

El Acoso Laboral puede desarrollarse y mostrarse de diferentes formas dentro del lugar de trabajo, pero al no estar estipuladas dentro de la Ley Reformatoria al Código de Trabajo y LOSEP se puede considerar las siguientes acciones como tal:

Aislamiento Laboral: en esta situación el sujeto pasivo siente el rechazo ya sea de sus iguales, de su superior o de sus subordinados, se le

restringe la comunicación; por ejemplo: se le excluye al momento de convocar una reunión o simplemente no se le notifica a pesar de tener la obligación de hacerlo.

**Persecución Laboral:** es considerado todo tipo de conducta reiterada o que presente una evidente arbitrariedad presentado en el acoso vertical descendente con la finalidad de inducir a la víctima a la renuncia o abandono del puesto de trabajo; mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo, y puede figurarse bajo el cambio permanente de horarios de trabajo.

**Discriminación Laboral:** en este particular el sujeto activo no cuenta con los medios necesarios para realizar sus funciones, ya sea porque se le oculte la información en el caso del Mobbing horizontal o porque no se le tome en cuenta a la hora de capacitaciones, proyectos o simplemente no se le otorgan las mismas facilidades que otros trabajadores tienen (Mobbing vertical descendente).

**Sobrecarga de trabajo:** esta práctica es muy común, consiste en entregar una cantidad exagerada de trabajo a una persona en específico o se le acorta el tiempo de entrega de su trabajo en comparación con el de sus compañeros.

**Entorpecimiento laboral:** toda acción cuyo propósito sea el obstaculizar el cumplimiento de una labor específica encargada al trabajar con la finalidad de retardar, entorpecer la actividad encargada a la víctima. se puede considerar entorpecimiento laboral a las actividades tales como: privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos que servirán para el desarrollo de las actividades del trabajador. así también la destrucción, pérdida, ocultamiento de información, correspondencia o mensajes electrónicos.

**Disminución de las tareas asignadas:** esta práctica es contraria a la sobre carga en esta modalidad no se le otorgan tareas al sujeto pasivo en igual condiciones de sus compañeros, se le asignan tareas cuya realización

no requiere el conocimiento o preparación que tiene el trabajador, tampoco se le apoya en las iniciativas laborales que este tiene.

Desprotección laboral: se le asignan tareas o actividades sin precautelar la salud y seguridad del trabajador.

Culpar al trabajador: se da cuando el sujeto activo recibe constante rechazo del trabajo que ha realizado, se le atribuyen errores que no corresponden a su responsabilidad, se le busca problema hasta por el más mínimo error lo cual pone en una situación de zozobra constante al sujeto pasivo.

Inequidad laboral: encargo o asignación de funciones que afecten a la profesión del trabajador o empleador.

Vejaciones de cualquier tipo: en esta variable el sujeto pasivo recibe del sujeto activo todo tipo de agresiones verbales: gritos, insultos, llamados de atención o amenazas de darle una sanción.

Calumnias personales y/o profesionales: este es un tipo de violencia que traspasa los límites del lugar de trabajo pues puede producirse dentro y fuera del mismo, se producen críticas indirectas sobre el sujeto pasivo y se “bromea” sobre esto, lo cual afecta su concentración y desarrollo en el ámbito laboral. (CONGRESO DE COLOMBIA, LEY 1010, 2006)

Las formas de Acoso Laboral antes referidas son citadas de la Ley 1010 de Colombia, ya que no existe una clasificación dentro de la Ley Reformatoria al Código de Trabajo y a la LOSEP, es por ello que se ha citado mencionadas formas de Acoso Laboral con la finalidad de orientar a un criterio tanto a los juristas como administradores de justicia.

### **1.9. El Acoso Laboral en la legislación colombiana.**

El estado colombiano ha insertado la figura de Acoso Laboral en el año 2006, con la Ley 1010 en la cual se adoptan medidas para: prevenir, corregir y sancionar el Acoso Laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones del trabajo. La ley 1010 define al Acoso Laboral como:

Para efectos de la presente ley se entenderá como Acoso Laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. (LEY 1010 DE 2006, 2006, p. 1)

Así también establece cuales son las formas de Acoso Laboral que pueden ser citadas al momento de desarrollar una demanda por mobbing, sin embargo, el problema radica en la conceptualización pues en su concepto dispone que (...) “se entenderá como Acoso Laboral toda conducta persistente y demostrable...” en este contexto según la revista republicana de las Providencias favorables de Acoso Laboral y precariedad en altas cortes en Colombia abordaje fenomenológico, han realizado un análisis general sobre los fallos positivos de las Cortes de Colombia sobre el Acoso Laboral, el mismo que concluyó estadísticamente que desde el año 2006 al 2018 de los 109 casos que se han presentado en las Cortes de Colombia tan solo 17 casos es decir el 16% fueron fallos favorables, sin embargo la argumentación del proceso fue planteada desde la perspectiva de los derechos fundamentales y no desde el proceso especial del Acoso Laboral, considerando que los fallos desfavorables fueron porque no se pudo comprobar el Acoso Laboral, esto porque en la mencionada Ley dentro de su conceptualización dispone que el Acoso Laboral debe ser demostrable, entrando en un gran conflicto ya que probar el Acoso Laboral ha resultado complejo desde su génesis, motivo por el cual los casos directos presentados por el proceso especial de Acoso Laboral fueron desestimados. (Osorio, 2019, p. 174)

Desde esta perspectiva, se considera que la mayor complejidad al momento de empezar un proceso por Acoso Laboral es su justificación, es decir cómo se prueba este acto, por lo que, si bien la legislación colombiana

sobre el Acoso Laboral está más desarrollada que la nuestra, no ha tenido éxitos por las restricciones que ofrece.

## Capítulo II

### **La prueba psicológica como prueba fundamental en el Acoso Laboral**

#### **2. La Prueba**

La prueba ha constituido un elemento fundamental dentro de todo procedimiento, este ya sea judicial o administrativo, puesto que tiene la finalidad de comprobar lo que las partes están alegando; al ser el tema en investigación un procedimiento netamente administrativo es de naturaleza investigativo según el Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-189, por lo que a las partes procesales les corresponde aportar con elementos de convicción suficientes, que permitan al inspector del trabajo a formar su criterio y consiga a fundamentar la resolución. (Perez, 2021, p.1)

##### **2.1. La prueba en el Código Orgánico General de Procesos.**

Si bien el proceso de Visto Bueno por Acoso Laboral en este trabajo de titulación es netamente administrativo, debe cumplir con los requisitos correspondientes a la prueba según los Artículos 8 y 9 del Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-189 sobre el anuncio de las pruebas a practicarse en el momento procesal oportuno.

Sin embargo, citando la primera disposición general del Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-189 en la que manifiesta que todo lo que no esté expresamente previsto en el Acuerdo Ministerial se remitirá al Código de Trabajo, Código Civil o Código Orgánico General de Procesos. (Perez, 2021, p.1)

En virtud de aquello, en su parte pertinente el Código Orgánico General de Procesos, además de ofrecernos una conceptualización de prueba, detalla los momentos procesales oportunos en los que esta debe ser presentada, en este caso, debe adjuntarse al momento de realizar la solicitud de Visto Bueno y a la contestación de la misma, salvo que se disponga lo contrario.

Para que la prueba sea admisible dentro del proceso debe cumplir los requisitos establecidos en el art. 160 ibídem, en el cual dispone:

Se debe reunir requisitos de pertinencia, utilidad, conducencia que se practicará según la ley, y es el juzgador quien de manera imparcial orientará y esclarecerá la verdad procesal. (Código Orgánico General de Procesos, COGEP, 2015)

La prueba puede ser declarada inadmisibile por no cumplir con los requisitos antes mencionados o en su caso porque estas fueron conseguidas vulnerando lo establecido en la Constitución.

La valoración de la prueba se debe dar siguiendo los lineamientos manifestados en el Código Orgánico General de Procesos, esta será apreciada de acuerdo a la sana crítica del juzgador y en su resolución debe expresar la valoración de todas las pruebas que le han sido presentadas y como influyeron en su decisión.

En este contexto, las pruebas que son admisibles dentro del proceso de visto bueno por Acoso Laboral son las siguientes:

Prueba testimonial: Según el art. 174 del Código Orgánico General de Procesos, define a la prueba testimonial como la declaración que da una de las partes o una tercera persona conocedora del asunto, esta puede ser de forma personal o a través de video conferencia u otro medio de comunicación, en esta declaración se puede realizar un interrogatorio y contrainterrogatorio de la contraparte. (Código Orgánico General de Procesos, COGEP, 2015)

Prueba documental: según el art. 194 ibídem de la presentación de documentos se considera a todo documento ya sea público o privado que contenga algún hecho que declare o constituya un derecho. Estos documentos se presentarán en originales o en copias certificadas. (Código Orgánico General de Procesos, COGEP, 2015)

Prueba pericial: en primer lugar, se debe mencionar que se entiende como perito a aquella persona ya sea natural o jurídica que, por razones de sus conocimientos científicos, técnicos, artísticos, prácticos, cuentan con la experticia en el tema en Litis y pueden informar al juzgador sobre algún hecho o circunstancia. Los peritos deben estar debidamente acreditadas por el Consejo de la Judicatura y podrán emitir informes periciales, intervenir y declarar en el proceso si es el caso. (Código Orgánico General de Procesos, COGEP, 2015)

En relación a la problemática expuesta en el presente trabajo de titulación es analizar el informe pericial psicológico como prueba fundamental dentro del proceso de visto bueno por Acoso Laboral y con ello los diagnósticos del CIE-10, literal Z56, para ello describiremos que debe contener al momento de presentar un informe pericial en el campo psicológico con la finalidad de probar que el trabajador o empleador ha sido víctima de Acoso Laboral.

## **2.2. La prueba Psicológica dentro del proceso de Visto Bueno.**

La palabra prueba tiene origen etimológico del latín probo que significa bueno, honesto, y, probandum que traducido al español es recomendar, aprobar, experimentar, patentizar y hacer fe, por lo tanto, se define la palabra prueba como instrumento o medio con el que se pretende demostrar y patentar la veracidad o falsedad de una circunstancia. (Prueba - Diccionario Jurídico, 2016, p. 1)

Según Cabanellas, la prueba pretende demostrar la veracidad de la información recogida, para así poder determinar la existencia o no de un acto o hecho realizado.

Por lo tanto, se determina que la prueba, es un acto transparente, llevado a cabo con cautela y acompañado de una serie de estudios, métodos e instrumentos con el fin de probar cuan veraz puede llegar a ser

un hecho, y con la finalidad de convencer a la autoridad competente sobre los hechos alegados.

Con el fin de darle significado a la aplicación de la prueba y cuál es el fin que esta persigue resaltamos la definición que ha sido otorgada por el Tribunal Constitucional de Perú en el Expediente N° 6712-2005-HC/TC señaló lo siguiente:

Existe un derecho constitucional a probar, aunque no autónomo, que se encuentra orientado por los fines propios de la observancia o tutela del derecho al debido proceso. Constituye un derecho básico de los justiciables de producir la prueba relacionada con los hechos que configuran su pretensión o su defensa. Según este derecho, las partes o un tercero legitimado en un proceso o procedimiento, tienen el derecho a producir la prueba necesaria con la finalidad de acreditar los hechos que configuran su pretensión o defensa. (Galarza, 2018, p. 21)

La prueba es una obligación que las partes procesales tienen para justificar lo que están alegando dentro de un proceso, con la finalidad de convencer al juzgador de lo alegado, estas deberán ser; objetivas, claras, precisas, útiles y pertinentes.

### **2.3. El diagnóstico Psicológico e Informe pericial.**

El diagnóstico psicológico o psicodiagnóstico consiste en realizar una evaluación al paciente que por sus comportamientos necesite de un criterio psicológico y de acuerdo a los procedimientos que realice el profesional de la salud pueda emitir un diagnóstico psicológico con referencia a las afecciones mentales que el paciente presente, en este diagnóstico se debe citar uno de los literales y numerales del CIE-10.

Por otro lado, el informe pericial, es el documento que redactara un profesional experto en el tema a tratarse, en el cual expone las indagaciones y las conclusiones que obtengan después de un proceso previo.

En el tema estudiado el informe pericial basado en un diagnóstico psicológico, servirá como una de las pruebas esenciales para justificar el Acoso Laboral dentro del proceso de Visto bueno, para que estos informes sean válidos deberán ser realizados por un perito debidamente acreditado por el Consejo de Judicatura y deberá contener los siguientes parámetros formales, con la finalidad de poder tener un panorama claro y completo:

### ***2.3.1 Datos generales del juicio, o proceso de investigación previa.***

Como su nombre lo indica en este parámetro deberá incluir los datos referidos al juicio o proceso de visto bueno que se está siguiendo y para el cual se está realizando el informe pericial, además de contener los datos personales del perito acreditado por el Consejo de la Judicatura, tales como: nombres de la judicatura o fiscalía, número de proceso, nombres y apellidos del perito, profesión y especialidad acreditada, número de calificación, fecha de caducidad de la acreditación, dirección de contacto, teléfono convencional o de celular, y finalmente el correo electrónico de contacto.

### ***2.3.2 Datos de Identificación de la persona Evaluada.***

En este ítem, formaran parte todos los datos del paciente que permita identificarlo al momento del proceso tales como: nombres y apellidos, cédula de ciudadanía, fecha de nacimiento, edad, instrucción de educación, sexo, estado civil, fecha actual.

Esto con la finalidad de contar con información básica que facilite un diagnóstico posterior.

### ***2.3.3 Motivo de la consulta.***

Conocido también como hipótesis clínicas explicativas, que indicaran el motivo concreto de la consulta del paciente, es decir la causa que ha estimulado que la persona solicite la visita, siendo esta el inicio de un proceso que abre paso a la exploración de signos o síntomas que puedan permitir concretar un diagnóstico psicopatológico, además de averiguar cuál es la demanda implícita en el paciente, puesto que este

habla de la motivación y los intereses a implicarse en la solución de su malestar. (Farrero, 2006, p. 54)

Este es un proceso compuesto por varias medidas y etapas; entre sus objetivos encontramos:

1. Lograr un acercamiento al sujeto de investigación.
2. Tener una visión más dinámica del examinado.
3. Describir al examinado en algún aspecto específico: capacidad intelectual, personalidad, habilidades, etc. (Schwartz, 2009, p. 1)

Entre las etapas del psicodiagnóstico en primer lugar, se encuentra un contacto inicial que indica, quien pide la consulta y a quien debe responder el diagnóstico, después tenemos la entrevista inicial que ayuda a obtener el motivo de la consulta, la selección de las pruebas a aplicar y el orden en que van a ser aplicadas, este punto es importante dado que al momento de planificar el conjunto de test a aplicar debe dirigirse a lo que se necesita saber del evaluado, mismo que va ligado al motivo de la consulta, influye la edad del examinado y el tiempo en que se dispone desarrollar el psicodiagnóstico. (Cabrera Macías, 2007, p.87)

### ***2.3.4 Metodología de la Investigación.***

La metodología de la investigación es esta materia que ha aportado de buena manera en el campo de la educación con métodos, técnicas y procedimientos que sirven como guía al momento de alcanzar la verdad objetiva dentro del proceso investigativo.

En lo referente a metodología esta se define como el proceso claro y objetivo, para recabar, registrar y analizar los datos obtenidos de las fuentes seleccionadas y consultadas, proporcionando los elementos indispensables para elaborar y sustentar un informe final que justifique la investigación entonces se puede inferir que, el método es una forma de ordenar y estructurar el trabajo, y si esto no se realiza de forma eficaz, obviamente se desperdiciarán tiempo y recursos. (Bastar, 2012, p. 10)

En cuanto a la investigación, esta se manifiesta como la actividad sistemática que el hombre realiza con el propósito de adquirir nuevos conocimientos sobre una materia o todo con el propósito de indagar sobre temas que desconoce, esto lo realiza mediante observación, inspección, seguimiento de pistas, preguntas, etc. Ya al llevarla al rango científico esta se caracteriza por ser racional, metódica, reflexiva, constante, ordenada, controlada y crítica. (Bastar, 2012, p.9)

### ***2.3.5 Evaluación de las funciones psíquicas.***

Se considera una parte de la Historia Clínica, que consiste en la exploración y descripción minuciosa, ordenada y sistemática de la mente del paciente. El examen mental se realiza a través de la entrevista, la observación y la información aportada por el usuario, algún familiar, amigo o tutor. (Santos, 2017, p. 1)

### ***2.3.6 Operacionalización de la evaluación.***

La operacionalización, es entendida como el proceso de definición de la medición de un fenómeno que no se puede medir directamente, aunque su existencia se infiere de otros fenómenos; La medición psicológica transmite información importante sobre los atributos de las personas, como sus rasgos de personalidad, habilidades sociales, diferentes capacidades, actitudes, etc. Esta información se infiere a partir de las puntuaciones obtenidas en las distintas pruebas o calificaciones que supuestamente reflejan los atributos. (Bridgma, 2019, p. 1)

Basándose específicamente en tres áreas: área Cognitiva, área fisiológica y área conductual, ya que como en el concepto antes citado manifiesta que la operacionalización define la medición de la existencia de un fenómeno que no puede ser analizado de manera directa, por la complejidad que abarca la psiquis de la persona.

### ***2.3.7 Antecedentes personales de la persona evaluada.***

Son todos los antecedentes no patológicos de la persona que está siendo tratada por el profesional de la salud tales como:

Historia prenatal: Características físicas generales del embarazo, actitud de los padres ante el embarazo, ambiente del hogar en este período, situación familiar, presencia o ausencia de alguno de los padres, fue deseado o no.

Nacimiento: Historia del desarrollo: características generales del parto, problemas al nacer, enfermedades infecciosas, golpes, uso de fórceps, cualquier complicación, etc., descripción del ambiente general durante y después del nacimiento.

Esfínteres: Explicaciones generales sobre el desarrollo psicomotor del niño (fijación cabeza, edad en que se sentó, se paró, gateó y caminó). Describir movimientos automáticos, hiperactivos, hipo activos o normales, problemas con dentición, y control de esfínteres, métodos de enseñanza.

Evolución de lenguaje: Describir cómo se ha desarrollado el lenguaje en sus distintas etapas (balbuceo, vocalización, edad en que dijo sus primeras palabras, primeras frase; defectos en la pronunciación, habilidad para relatar acontecimientos).

Desenvolvimiento escolar: Historia sobre la escolaridad, edad en que comenzó a ir al colegio, diferentes establecimientos a los que ha asistido, motivo de los cambios, adaptación al colegio (escuela), actitud ante el estudio, rendimiento académico, actividades deportivas, recreativas, extraescolares, figuras importantes, uso de castigo, relaciones personales dentro del colegio, mencionar cualquier deficiencia o dificultad del niño dentro el aula o en sus estudios.

Desenvolvimiento social: Relaciones personales, con amigos, profesores, participación en actividades sociales, describir el juego del niño y cómo interactúa en el mismo.

Adolescencia: Desarrollo de su etapa de adolescencia, crisis de identidad, dificultades que ha enfrentado, desarrollo de la independencia,

relaciones con amigos, familia y la autoridad, episodios de rebeldía, sumisión, uso y abuso de drogas o alcohol en esta época.

Adulterez: Edad en la que empezó a trabajar, empleos que ha desempeñado, razones de cambio, grado de satisfacción en el trabajo y razones por las que hay insatisfacciones.

Planes y metas hacia el futuro: Relaciones con los compañeros de trabajo, jefes superiores, y persona a su cargo, actividades sociales, actividades recreativas, comportamiento antisocial, conducta delictiva, antecedentes legales, si ha sido encarcelado, historia de violencia doméstica o de cualquier tipo de abuso.

### **2.3.8 Psicobiografía.**

Parte de la historia clínica que se ocupa de estudiar la vida del paciente antes de que hiciera irrupción su enfermedad. (Aula Angelini, 2006, p.1)

Según el psicólogo Philip Lawton la psicobiografía es "...un campo interdisciplinario en el cual se enfatiza el uso de conceptos psicoanalíticos para comprender las acciones del ser humano. Intenta demostrar por qué el hombre, individualmente, con su familia o en grupos ha actuado en la forma en que lo ha hecho por un periodo de tiempo" (Castro, 2013, p. 2)

La psicobiografía es una biografía básica que otorga directamente el paciente, datos sobre su niñez, número de integrantes de la familia, relaciones familiares, formación académica y lugares de trabajo.

### **2.3.9 Resumen de los hechos que se investigan.**

En este ítem lo que contendrá es una breve reseña del por qué la persona está asistiendo a la consulta, seguido de una narración de los hechos con la mayor precisión que este pueda otorgar, los mismos que ha presenciado y que ha ocasionado en el paciente el desarrollo de algún trastorno, el mismo que ayudara de una forma directa al profesional de la salud a emitir un diagnóstico.

### **2.3.10 Indicador de Conducta.**

Un indicador de conducta es la evidencia objetiva y específica, aplicable a cada organización, de que una persona posee y demuestra una competencia. Los indicadores de conducta se elaboran a partir de un análisis del puesto, esto es, identificar los aspectos clave de éxito de una posición, en virtud de las actividades o funciones y su impacto en los procesos o área de trabajo. Para diseñar los indicadores conductuales se debe aplicar el método de incidentes críticos, mecanismo probado exitosamente para identificar comportamientos sobre un esquema que evalúa las historias de éxitos y fracaso en la ejecución del trabajo y sintetiza las conductas esperadas. (Guzmán, 2018, p.1.)

### **2.3.11 Reactivos de evaluación.**

Un reactivo es una pregunta a contestar, afirmación a valorar, problema a resolver, característica a cubrir o acción a realizar; están siempre contenidos en un instrumento de evaluación específico; tienen la intención de provocar o identificar la manifestación de algún comportamiento, respuesta o cualidad. Los reactivos seleccionan la información que es relevante para la evaluación. El reactivo requiere que el examinado seleccione o identifique la respuesta correcta entre un grupo de ellas y, además, sea breve y no necesita de una justificación.

Este tipo de pruebas no exige la habilidad para estructurar la información a su manera, pero permite medir conocimientos en diferentes niveles de pensamiento, memorizar, recordar, reconocer, comprender, relacionar, sintetizar, analizar y evaluar. En general son breves, explícitos y la calificación está claramente determinada, libre de incertidumbre o error.

### **2.3.12 Resultados de los test aplicados.**

Una vez realizados los test a los pacientes, se realiza una minuciosa calificación, los cuales podrán ser registrados en un programa para poder obtener los resultados de manera objetiva, y con estos puntajes arrojados se puede identificar la gravedad del trastorno que presenta la persona y con ello emitir un diagnóstico acertado. (Ardila & Ostrosky, 2017, p.17)

### **2.3.13 Conclusiones.**

Este ítem resulta de gran importancia puesto que aquí el profesional de la salud bajo su convicción y su experticia en el tema diagnosticara al paciente, a su vez manifestara que trastorno tiene y cuales pudieron ser las posibles causas; el profesional podrá basarse en doctrina para poder asemejar los diagnósticos a un caso en concreto.

### **2.4. Reactivos psicológicos aplicados a presuntas víctimas de Acoso Laboral.**

Los expertos después de años de investigaciones han desarrollado diferentes reactivos conocidos como: test o cuestionarios, los mismos constan de dos fases la primera de preguntas y la segunda de una entrevista, con la finalidad de poder identificar si una persona ha sido víctima del Acoso Laboral, entre ellos tenemos los siguientes reactivos que comúnmente aplican a presuntas víctimas de Acoso Laboral:

- Test Gestáltico Visomotor de Bender .
- LIPT 60: cuestionario escalar auto administrado que objetiva y valora 60 diferentes estrategias de acoso psicológico, derivado del LIPT original dicotómico de 45 ítems de Leymann.
- Rorschach: algunos indicadores que pueden aparecer: índice de aspiración descendido, contenidos amortiguadores descendido, contenidos perturbadores aumentados, respuesta de conflicto, determinantes clarooscuro de profundidad.
- Inventario de Depresión de Beck.
- Inventario Clínico Multiaxial de Million.
- Cuestionario desiderativo.
- Test de los colores de Luchar: señala aspectos de la personalidad y las zonas donde existe tensión psicológica y fisiológica.

- MMPI-II: Arroja elementos sobre la simulación, sobre simulación. Tiene escalas clínicas suplementarias evalúan síndrome por estrés posttraumático. Otras escalas básicas como la depresión, la hipocondriasis y paranoia (en el sentido de actitud de alerta e hipervigilante) pueden estar elevadas. (Carina, 2015, p. 9)

## Capítulo III

### La influencia del CIE-10 en los diagnósticos psicológicos en el informe pericial

#### 3. *CIE-10 en los diagnósticos Psicológicos*

Los diagnósticos Psicológicos son aquellos resultados que obtienen los profesionales de la salud en calidad de psicólogos en este caso, después de haber cumplido una metodología acorde al caso del paciente, es decir, una vez que se le haya practicado los reactivos necesarios sumados a las entrevistas al paciente, se genera un resultado, el mismo que de acuerdo a la sintomatología presentada se asemeja a los trastornos establecidos según la Codificación de la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades CIE-10 y el Manual de Diagnóstico Psiquiátrico DSM-5, ya que estas dos codificaciones en su haber contienen todos los diagnósticos que existen a nivel mundial, siendo el más común en el campo de la psicología este último, ya que engloba únicamente a los trastornos psicológicos.

##### 3.1. Diferencia del CIE-10 y el DSM-5.

El CIE-10 son las siglas de la Clasificación Internacional de Enfermedades Décima Revisión, que tiene por objeto, la conceptualización, clasificación y codificación de las enfermedades existentes en el mundo; así como sus síntomas, los problemas sociales e infinidad de signos que puedan presentarse. Esta clasificación es realizada por la Organización Mundial de la Salud, su finalidad es poder contabilizar el índice de muertes globales y poder hacer un conteo estadístico para ver cuáles son las enfermedades que más vidas cobran anualmente, dentro de esta codificación. (World Health Organization, 1995, p. 30)

Por otro lado el 18 de mayo de 2013, la Asociación Psiquiátrica Americana publicó el Manual de Diagnóstico Psiquiátrico DSM-5, este manual fue el producto de más de una década de investigaciones en el cual participaron más de 500 profesionales, fue diseñado con la finalidad de

facilitar la actualización del conocimiento relevante que se acumula en la neurociencia, ciencias cognitivas, genética, y en la práctica clínica; el DSM-5 proporciona descripciones claras de las categorías psiquiátricas, diagnóstico que contiene para sí, los síntomas y criterios diagnósticos mentales, los cuales se organizan en 21 categorías diagnósticas. (Fernando Muñoz & Jaramillo, 2015, p. 112)

La diferencia entre estos dos manuales son las siguientes: el CIE-10 es la clasificación de las enfermedades, además de describir y diagnosticar con resultados para cada una de ellos y solo destina un capítulo a los trastornos mentales, a diferencia del DSM-5 el cual utiliza los criterios de diagnóstico y es más completo y preciso en cuanto a los trastornos mentales únicamente. Así también el CIE-10 es de producto de investigaciones de diferentes profesionales de países miembros de la OMS con un acceso gratuito, mientras que el DSM-5 solo es desarrollado en base a profesionales estadounidenses y anglófonos, siendo este de gran comercio.

### **3.2. Aplicación del CIE-10 en los Diagnósticos Psicológicos.**

La Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades Décima Revisión, es aplicable por todos los países miembros de la Organización Mundial de la Salud, desde su promulgación en el año 1989, cuando todos los países que asistieron a la Conferencia Internacional para la Décima Revisión de la Clasificación Internacional de Enfermedades ratificaron su aplicación en sus sistemas de salud, en el caso de Ecuador el CIE-10 es aplicado desde el año 2000, sin embargo mediante el Acuerdo Ministerial Nro. 000001034 de fecha 01 de noviembre de 2011, se crea la Nueva Estructura del Ministerio de Salud Pública, basado en esta en el año 2013 mediante Acuerdo Ministerial Nro. 00002687 la Ministra de Salud Carina Vance Mafla, dispone que sea de aplicación obligatoria, el Registro Diario Automatizado de Consultas y Atenciones Ambulatorias RDACCA, para todos los profesionales de la salud todas las instituciones que conforman el Sistema Nacional de Salud.

El RDACCA cuenta con 4 bloques, en el Bloque D, de los datos de la consulta y atención, en su parte pertinente manifiesta que, para su correcto desarrollo, durante todo este proceso se debe utilizar únicamente la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionados con la Salud, CIE-10. (MINISTERIO DE SALUD, 2013, p. 8)

### **3.3. Acoso Laboral y el CIE-10.**

El objetivo de la Clasificación Internacional de Enfermedades según el OMS, es servir como herramienta internacional de información sobre salud, para posibilitar la evaluación y seguimiento de la mortalidad, la morbilidad, la carga global de enfermedades y otros parámetros importantes. Todos los países miembros de la Organización mediante acuerdo, acordaron utilizar los sistemas de clasificación de la OMS como referencia para recoger información sobre temas de salud a nivel mundial.

Basándonos en aquello, con la intención manifiesta por el OMS, en su objetivo general de ser un ente público Internacional, la CIE-10 es un recurso gratuito y de libre acceso para la comunidad global, considerando a esta como una herramienta para diagnosticar a pacientes de médicos, clínicos, investigadores, consumidores, administradores y legisladores en su trabajo para comprender e informar en materia de enfermedades, así como para planificar, financiar y evaluar la atención sanitaria. (Reed, 2012, p. 7)

En este contexto, es menester manifestar que en el contenido del CIE-10 y el DSM-5 no incluyen en su haber el Acoso Laboral (Héctor, 2010, p. 3). Sin embargo, dentro del CIE-10 se encuentran plasmadas los problemas con riesgos potenciales para la salud, relacionados con circunstancias socioeconómicas y psicosociales, provocados por el empleo y el desempleo dispuesto en el literal Z numeral 56.

En este literal se encuentran 8 diagnósticos los cuales no cuentan con una descripción, y tampoco dentro de uno de estos tiene la tipificación específica de Acoso Laboral, dentro de esta clasificación se encuentran:

### **3.3.1 Z56.0: Problemas relacionados con el desempleo, no especificados.**

El desempleo se considera como la carencia de un trabajo y consigo de un salario fijo, a manera de antecedente según datos del INEC manifiesta que el Ecuador en el año 2020 ha aumentado en un 4% la tasa de desempleo debido a la deuda externa y a la baja del precio del petróleo, sin embargo, en el tema que nos ocupa para que se pueda considerar Acoso Laboral, en primer lugar debe existir una relación de dependencia, y que las acciones denigrantes en contra del trabajador o el empleador respectivamente, sean de manera constante y sistemática.

En virtud de aquello, esta causal no se considera Acoso Laboral, ya que para que una persona sea víctima del mobbing por regla general debe tener una relación laboral o un empleo; sin embargo, una persona puede desarrollar problemas psicológicos al no conseguir un empleo, o tal vez tenga un contrato por servicios ocasionales, o contrato de prueba, no por ello este es víctima de Acoso Laboral. Este numeral no es considerado Acoso Laboral.

### **3.3.2 Z56.1: Problemas relacionados con el cambio de empleo.**

La legislación ecuatoriana ha dispuesto dentro de sus haberes tanto de la Constitución de la República, Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Servidores Públicos, los tipos de contratos y la estabilidad que estos desarrollan en la relación laboral, no obstante, existen diferentes tipos de contrato y con ello varía la estabilidad laboral, motivo por el cual en el caso de no renovar el contrato, de prescindir de los servicios de una de las partes o por renuncia voluntaria, se encontrara en el desempleo. Por la economía y para subsistir tendrá que optar por un trabajo, considerando la necesidad que puede generar el desempleo, si la persona opta por aceptar un empleo diferente al que tenía dentro de la Institución o Empresa inicial, no es razón de Acoso Laboral, puesto que para que una persona sea víctima de Acoso Laboral tiene que tener una relación de dependencia, por otro lado que sea víctima de agresiones psicológicas, verbales,

acumulación de trabajo, entre otras actividades de manera reiterada y constante, por lo que al optar cambiarse de empleo no se considera Acoso Laboral, puesto que por su propia voluntad accedió a suscribir un contrato de trabajo con la empresa o institución en la que labora.

### ***3.3.3 .Z56.2: Problemas relacionados con amenaza de pérdida del empleo.***

Entendiéndose como amenaza a la advertencia que atente contra la dignidad física o psicológica de la persona, las amenazas deberán ser directas en el enfoque a la pérdida de empleo, es decir “si tu no cumples con cierta actividad, en tal tiempo, tendré que prescindir de tus servicios”, esta es una de las frases más comunes que usan los empleadores, con la finalidad de hacer que la víctima se sienta en riesgo por las actuaciones de su jefe inmediato o mediato, es decir la persona tiende a recibir amenazas por el incumplimiento de ciertas actividades o su negativa a cumplirlas ya sea porque no están dentro de las funciones que este debe cumplir por el contrato de trabajo que este suscribió, porque sean contrarias a la ley, o las actividades que se le solicitaren las tenga que realizar en un tiempo corto, así como por cualquier otro motivo o circunstancia, con la finalidad que el trabajador se sienta frustrado y abandone su puesto laboral.

Esta conducta, constituye una causal de Acoso Laboral, puesto que existe la relación laboral, además de generar en la víctima: estrés, ansiedad, insomnio, producto de las actuaciones de su jefe, siendo estas de manera constante y sistemática, además de buscar con ello que el trabajador abandone su puesto de trabajo.

### ***3.3.4 .Z56.3: Problemas relacionados con el horario estresante de trabajo.***

El horario de trabajo, es considerado como las horas que el trabajador debe prestar sus servicios dentro del lugar de trabajo, las cuales según el artículo 47 del Código de Trabajo, la jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias y no podrá excederse de las cuarenta horas

semanales; no obstante, en el caso de que se excedieren estas son remuneradas como: horas suplementarias, nocturnas y extraordinarias.

En el caso que, por la naturaleza del trabajo, cuando se tenga que exceder las horas de trabajo, se podrá pactar por escrito que así se lo realizará.

Si bien el Acoso Laboral se le entiende como toda actitud reiterativa que atente contra la dignidad de la persona de la relación laboral por diferentes motivos o circunstancias, sin embargo, por estar dentro de lo legal esta causal no se podría considerar Acoso Laboral, en referencia al horario estresante de trabajo siempre y cuando se cumpla con los horarios establecidos en la ley y las disposiciones que para su jornada suplementaria y extraordinaria se han establecido en el Código de Trabajo.

#### ***3.3.5. Z56.4: Problemas relacionados con desavenencias con el jefe y los compañeros de trabajo.***

Se le entiende a la desavenencia como: el desacuerdo, oposición, discordia, o contrariedad, que presenta el trabajador con el jefe mediato o inmediato, o con los compañeros dentro del lugar de trabajo, siendo connotados que el Acoso Laboral puede ser de forma horizontal ascendente, vertical descendente, vertical ascendente, o mixta.

Estas desavenencias pueden ser producidas por distintas situaciones que se pueden considerar Acoso Laboral tales como: desacreditación profesional o personal, "bromas" a la víctima, agresiones verbales, desacuerdos en la forma de desempeñar el trabajo, entre otras, considerando que estas pueden ser comunes en el acoso vertical descendente y acoso mixto.

En el caso de Acoso Laboral horizontal como vertical ascendente, se puede generar por el desacuerdo con reglas establecidas por el nuevo jefe a sus subordinados, ya que estos pueden estar acostumbrados a una modalidad de trabajo diferente a la dispuesta por su nuevo jefe.

Además, estas desavenencias que pueden causar Acoso Laboral y puede presentarse en todas las formas de los titulares del Acoso Laboral generalmente se les encuentra en el exceso de competitividad laboral, puesto que el trabajador o empleador por sobresalir no les importa perjudicar a sus compañeros de trabajo.

Así también, otra forma de generar desavenencias, es cuando el trabajador o empleador sea objeto de mentiras, rumores o los conocidos “chismes” para lograr desacreditarle ya sea con sus jefes o sus compañeros de trabajo según corresponda.

El Acoso Laboral puede generarse por acontecimientos que atenten a la dignidad del trabajador ya sea de forma ascendente, descendente, o mixta, al existir desavenencias ya sea con el jefe o sus compañeros de trabajo se estaría incurriendo en del Acoso Laboral, motivo por el cual a este numeral si se le puede considerar como causal, siempre y cuando estas desavenencias sean repetitivas, atenten contra la dignidad del trabajador, lo discriminen o afecten su situación laboral.

### ***3.3.6 .Z56.5: Problemas con el trabajo incompatible dificultad en las condiciones de trabajo.***

Dentro de esta causal se entiende desde dos perspectivas; en el primero por el trabajo incompatible, contrario u opuesto, este ya sea porque no es suficiente o no cumpla con las expectativas ya sea por la remuneración mensual, por las actividades que tenga que desarrollar, por ser contrario a su profesión o la experiencia laboral que esta tenga, sin embargo, hay que tomar en cuenta que esta persona accedió a suscribir un contrato de trabajo con la empresa o institución por su propia voluntad, motivo por el cual no se puede considerar Acoso Laboral; si bien cumple con el principal requisito para el Acoso Laboral que es mantener una relación de dependencia, no obstante no cumple con ninguno más, puesto que si tiende a desarrollar un trastorno será por su propia voluntad considerado como burnout.

En el segundo parámetro hace alusión sobre la dificultad en las condiciones de trabajo; si el trabajador para desarrollar las funciones que se le encomendaron no pudiese realizarlas por las circunstancias que se le otorguen al mismo como: ocultando o inutilizando información, documentos, insumos o instrumentos las mismas que son de vital importancia para el desarrollo de las actividades que le corresponde, con el propósito de obstaculizar el cumplimiento de sus funciones, o en el caso de los obreros cuando por la naturaleza de su trabajo no se le facilite elementos de protección para la realización de actividades, este caso si constituiría causal para el Acoso Laboral.

El objetivo principal del Acoso Laboral es conseguir que la víctima abandone su puesto de trabajo, es por ello que, en el primer párrafo al encontrarse dentro de un trabajo incompatible, al ser el titular del derecho quien suscribió el contrato de trabajo no se consideraría Acoso Laboral, no siendo así el caso del segundo párrafo el mismo que incurre dentro de dos de las formas de Acoso Laboral desarrollado en el capítulo I.

### ***3.3.7. Z56.6: Otros problemas de tensión física o mental relacionados con el trabajo.***

La tensión física o mental provocan que la víctima desarrolle: estrés, ansiedad, depresión entre otros; esta puede provenir de cualquier situación o pensamiento que haga sentir a la persona frustrada, furioso o nervioso.

En contexto del Acoso Laboral se entiende como las actitudes atentatorias a la dignidad de la persona, pudiendo ser aquellas que ataquen a la víctima y dejándole en indefensión ocasionando que esta desarrolle diferentes trastornos y sean perjudiciales en su salud, tales como los mencionados anteriormente; únicamente serán considerados como Acoso Laboral, cuando se logre comprobar que la situación laboral haya sido causante de estos trastornos, no obstante se debe considerar que esta tensión mental puede ser considerado por otro trastorno como lo es el Burnout, este trastorno se le denomina como quemarse en el trabajo, pero es diferente al Acoso Laboral, puesto que el burnout se desarrolla por la

fuerza misma de la mente del trabajador o empleador, respectivamente, quien por sus facultades sienta que el trabajo encargado a su persona es demasiado duro o pesado, o no pueda cumplir con las actividades que el cargo amerita y por ello empieza a tener síntomas como de quemarse por sí solo, si bien la sintomatología del burnout y el Acoso Laboral según la ciencia de la psicología son similares, no obstante, se tiene que saber diferenciar para poder dar un diagnóstico óptimo.

Los problemas psicológicos que puede desarrollar la víctima son a causa de: aislamiento laboral, persecución laboral, discriminación laboral, sobrecarga de trabajo, disminución de tareas asignadas, entre otras.

Este causal si es considerado como Acoso Laboral, puesto que cumple con la sintomatología mencionada, no obstante, previo a su diagnóstico deberá comprobarse que la sintomatología fue producida únicamente por las formas de Acoso Laboral ya descritas, caso contrario estaríamos frente a un diferente diagnóstico.

#### ***3.3.8. Z56.7: Otros problemas y los no especificados relacionados con el empleo.***

Debido a la generalidad de esta causal se puede considerar como una causal abierta, establecida para no restringir las demás actuaciones que pueden suscitarse en el transcurso del tiempo y sean atentatorias contra la dignidad de la persona, convirtiéndose en Acoso Laboral, no obstante, se debería aplicar siempre y cuando haya circunstancias que no se puedan justificar en ninguno de los numerales que se han considerado para probar haber sido víctima de Acoso Laboral y cuando estos cumplan con los requisitos preestablecidos. Al no existir una tipificación de las formas que se consideran Acoso Laboral dentro de la Ley reformativa a la LOSEP Y Código de Trabajo, es la que comúnmente se puede usar cuando el trabajador o empleador por las situaciones que presente en el ámbito laboral sienta que se están vulnerando sus derechos y conlleve a generar enfermedades mentales.

Es imperioso que este causal se puede citar cuando las actuaciones no se consideren en los otros causales tales como: aislamiento laboral, persecución laboral, discriminación laboral, sobrecarga de trabajo, disminución de tareas asignadas, cuando se les restrinja el acceso a los sistemas informáticos que la institución utilice, así como la restricción de medios digitales, entre otros.

Como bien se manifestó para que pueda existir Acoso Laboral, debe existir una relación de dependencia, en este caso al denominarse la causal problemas y los no especificados relacionados con el empleo, cumple con el principal requisito, empero, deberá probar que por fue víctima de Acoso Laboral justificando la forma que esta se presentó.

### **3.5. Diferencia entre el burnout y Acoso Laboral.**

Según Moriana&Herruzo (2004) el término burnout ha sido delimitado y aceptado por la comunidad científica desde la conceptualización establecida de Maslach en 1982, donde se define como una respuesta al estrés crónico en el trabajo a largo plazo y acumulativo, (Pérez, 2010, p.1), con consecuencias negativas a nivel individual y organizacional a partir de tres factores tales como: cansancio emocional, demostrándose por una pérdida progresiva de la energía, la víctima siente desgaste emocional, agotamiento, fatiga, sensación de no poder dar más de sí mismos a nivel afectivo, sus recursos están al límite; la despersonalización se manifiesta por irritabilidad, actitudes negativas y respuestas frías e impersonales hacia las personas a quienes se deben ya sean pacientes, alumnos, clientes etc., y baja realización personal en el trabajo caracterizada por respuestas negativas hacia sí mismo y el trabajo.

El burnout conocido también como el síndrome del quemado puede reflejarse en un tipo de personal específico, entre ellos se encuentran: los enfermeros, médicos, psicólogos, sociólogos, maestros, entre otros. Sin embargo, las mujeres son menos probables de sufrir este síndrome puesto

que por su condición psicosocial y su nivel de tolerancia es más amplio que los varones.

Es menester anunciar que dentro de este síndrome solamente abarcan una persona y en este caso es la víctima quien se repercute sobre sí mismo esto por los aspectos psicosociales y laborales en los que se desenvuelven. (Pérez, 2010, p.1)

Por otro lado, el Acoso Laboral según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha definido al Mobbing como “la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, o un grupo de personas hiere a la víctima, humilla, ofende o amedrenta. (Sentencia C-780/07, 2007)

Como bien se ha citado en el capítulo primero, el Acoso Laboral también conocido como psico-terror en el trabajo o acoso psicológico, conlleva diferentes factores y aspectos para que pueda ser considerado como tal, pero dentro de uno de los primeros es que exista un sujeto activo (acosador) y sujeto pasivo (acosado) y que con ello conseguir que la víctima abandone su puesto de trabajo.

### **3.6. Consecuencias del Acoso Laboral.**

El Acoso Laboral fue descubierto en 1984 por el Psicólogo Heinz Leyman, fue así que empezó su investigación por este fenómeno especial publicando su obra denominada “Mobbing and victimization at work”, en la cual expuso los resultados sobre sus investigaciones psicosociales sobre el tan conocido Mobbing, definido como un estresor social extremos, en los lugares de trabajo.

Las personas víctimas del Acoso Laboral pueden afectar en varios ámbitos de su vida y no solo a ellas sino también a las personas que le rodea. Cabe recalcar que estas consecuencias van a variar dependiendo la persona esto ya sea por las capacidades y recursos para afrontarlas, así como los problemas de salud que esta persona pueda padecer, no

obstante, las consecuencias que pueden padecer las víctimas de Acoso Laboral se dividen en dos grupos:

Patologías psicosomáticas: dolores, palpitaciones, temblores, desmayos, dificultades respiratorias, gastritis, trastornos digestivos, pesadillas, sueño interrumpido, dificultad para conciliar el sueño, dolores de cabeza, dolores de espalda, entre otros<sup>1</sup>.

Alteraciones psicológicas: dificultad para concentrarse, pérdida de memoria, irritabilidad, ansiedad, miedo continuo, disminución de autoestima, depresión, trastornos adaptativos.

En cuanto a los diagnósticos establecidos en la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades (CIE-10), se van a enumerar los que comúnmente se presentan en las víctimas de Acoso Laboral, pudiendo ser uno o varios, entre ellos están:

TEPT: Trastorno de Estrés Postraumático: denominado con el literal F numeral 43.1 del CIE-10, surge como respuesta retardada o tardía a un suceso o a una situación estresante (de corta o larga duración) de naturaleza excepcionalmente amenazante o catastrófica, que probablemente causarían angustia generalizada a casi cualquier persona. Los factores predisponentes, como los rasgos de la personalidad (por ejemplo, compulsivos o estéticos), o una historia de males neuróticos previos, pueden incidir en una reducción del umbral tras el cual se desarrolla el síndrome, o se agrava su evolución, pero ninguno de estos antecedentes es necesario ni suficiente para explicar su aparición. (ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD, CIE-10, 1995, p. 329).

TAG: Trastorno de Ansiedad Generalizado: denominado con el literal F numeral 41. 1 su característica fundamental es una ansiedad generalizada y persistente, que no se restringe ni siquiera en términos de algún fuerte predominio, a ninguna circunstancia del entorno en particular

---

<sup>1</sup> “Cristina Pino, “Acoso psicológico en el trabajo. Globalización y Acoso Laboral Efectos Psicosociales” (Valladolid: Universidad del Valladolid, 2012), 2

(es decir, la angustia, “flota libremente”). Los síntomas principales son variables, pero incluyen quejas de permanente nerviosidad, temblor, tensiones musculares, sudoración, atollamiento, palpitaciones, vértigo y malestar epigástrico. A menudo los pacientes manifiestan temores de una próxima enfermedad o de un accidente, que sufrirán en breve ellos mismos o alguno de sus parientes. (ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD, CIE-10, 1995, p. 326).

Episodio depresivo: denominado con el literal F numeral 32, en este caso el paciente sufre un decaimiento del ánimo, con reducción de su energía y disminución de su actividad. Se deterioran la capacidad de disfrutar, el interés y la concentración, es frecuente el cansancio. Por lo general decaen la autoestima y la confianza en sí mismo, y a menudo aparecen algunas ideas de culpa o de ser inútil, incluso en formas leves. Por otro lado, el decaimiento puede variar por días y por horarios siendo más común en las mañanas. (CIE 10, 1995, p. 320)

Estrés agudo: denominado con el literal F numeral 43.0 definido como un trastorno transitorio que se desarrolla en una persona que no tiene ningún otro trastorno mental aparente, producido por un estrés físico y mental excepcional y que habitualmente remite en un lapso ya sea de días o también de horas. Dependiendo de la gravedad de las reacciones agudas de estrés que pueda presentar el paciente puede desempeñar un papel la vulnerabilidad individual y la capacidad de adaptación personal.(CIE 10, 1995, p. 328)

Insomnio: dentro de los trastornos no orgánicos del sueño denominado con el literal F51.0, el mismo que se caracteriza por una cantidad o una calidad insatisfactoria del sueño, que persiste por un tiempo considerable. Este consiste en tener dificultad para conciliar el sueño, mantenerse dormido o el despertar precoz en la fase final del sueño. Es un síntoma habitual de algunas afecciones mentales y físicas.(CIE 10, 1995, p. 340)

Pesadillas: dentro de los trastornos no orgánicos del sueño denominado con el literal F numeral 51.5, descrito como experiencias oníricas cargadas de ansiedad o miedo, con un recuerdo muy detallado del contenido del sueño. Esta incluye temas que implican amenazas de supervivencia para la seguridad o para la autoestima del paciente. (CIE 10, 1995, p. 341)

Trastorno de adaptación: considerado dentro de los trastornos de reacción de estrés grave y trastornos de adaptación, denominado con el literal F43.2, este trastorno se basa en los estados de angustia subjetiva y perturbación emocional, que habitualmente interfieren con el funcionamiento y con el desempeño social, que surgen en la fase de adaptación a un cambio vital significativo o un suceso vital estresante. (CIE 10, 1995, p. 328)

Una vez que el paciente ha presenciado la sintomatología que permita identificar uno de los diagnósticos antes citados, el profesional de la salud emitirá un diagnóstico el mismo que será válido en el proceso administrativo de visto bueno por Acoso Laboral será únicamente si estos trastornos se desarrollaron en el ámbito laboral.

### **3.7. Reactivos a aplicarse en las víctimas de Acoso Laboral.**

Los reactivos son los cuestionarios o test que se practican a los pacientes que se encuentran dentro de la consulta psicológica, con la finalidad de establecer un diagnóstico psicológico, el mismo que servirá como antecedente a un informe pericial y consigo como prueba dentro del proceso de visto bueno por Acoso Laboral, como se ha manifestado, existen varios cuestionarios a aplicarse para diagnosticar el Acoso Laboral, no obstante, solo se describirán tres, los dos correspondientes netamente al Acoso Laboral y el último un complementario que se trata de un diagnóstico de personalidad.

Los reactivos a desarrollarse a continuación como el CEMTAL y CISNEROS resultan de gran importancia, puesto que son unos de los

pocos que se han diseñado con la finalidad de diagnosticar el Acoso Laboral, sin embargo, los psicólogos, bajo su criterio, han tenido que aplicar un reactivo complementario a estos como lo son los cuestionarios de personalidad MILLION, con el objetivo de brindar un diagnóstico lo más acertado posible y que se ajuste tanto a la realidad del paciente como a las secuelas que el Acoso Laboral ha dejado en su persona.

### ***3.7.1. Cuestionario de evaluación de estilos, modalidades y tipos de Acoso Laboral (CEMTAL): estructura y propiedades psicométricas.***

Este cuestionario fue desarrollado con la finalidad de poder evaluar el Acoso Laboral dentro de la circunscripción de Argentina, para lo cual se basaron en la siguiente metodología:

Muestra: La muestra no probabilística intencional de 1902 personas con una edad promedio de 33,98 años, está compuesta por un 56,4% de mujeres y un 43,6% de hombres.

Instrumento: Se presenta el modelo teórico que orientó el diseño del cuestionario, según el cual, el Acoso Laboral constituye dos dimensiones fundamentales: Dimensión individual, que contiene las facetas del Acoso Laboral entre ellas están: racionalidad, intrusividad, descalificación, acatamiento normativo y contacto físico/sexual y efectos sintomatológicos, estos son resultado de la revisión, adaptación, ampliación y revalidación, y por otro lado la dimensión Organizacional cuyos factores son: el rol de género en la díada víctima-acosador, Atribución del Acoso, Efectividad de Intervenciones Organizacionales y Percepción de Justicia Organizacional, los cuales fueron incluidos en este plan de manera piloto para poder continuar con la investigación, los mismos que fueron de manera positiva.

Procedimiento: el CEMTAL es de autoadministración, el tiempo de aplicación de este instrumento osciló en torno a los 25 minutos, otros 25 minutos correspondientes a una entrevista semiestructurada.

Resultados: una vez realizado el escrutinio y la valoración de las respuestas presentadas dando como resultado que en común tienen 5 factores que corresponden a la escala mencionadas en las facetas del acoso laboral. (Ferrari, y otros, 2015)

### ***3.7.2. Cuestionario Individual Sobre Psicoterror, Negación, Estigmatización Y Rechazo En Organizaciones Sociales.***

Este cuestionario fue realizado como una adaptación del primer cuestionario denominado como LITP (Leyman Inventory of Psychological Terrorization), desarrollado por el primer estudiaador del Mobbing Heynz Leyman el mismo que describe 45 conductas de acoso psicológico, donde como resultado se refleja si la persona evaluada ha sufrido o no Acoso Laboral. Sin embargo, en el año 2000 el profesor Iñaki Piñuel, con el objetivo de evaluar no solo el Mobbing elaboro el barómetro CISNEROS con el objetivo de no solo reconocer el Mobbing en el entorno laboral de las organizaciones, sino también las consecuencias que pueden presentar las personas evaluadas.

CISNEROS fue aplicado por primera vez en el año 2001 a trabajadores de todos los sectores laborales de la actividad de la Comunidad de Madrid en el entorno de Alcalá de Henares y Guadalajara, con una muestra de 1000 encuestas validad.

Instrumento: el Barómetro CISNEROS consta de tres escalas: la escala Cisneros para evaluar el grado de acoso psicológico sufrido, segunda escala para evaluar el Estrés postraumático construida a partir de los criterios diagnósticos del DSM; y una tercera escala de abandono profesional que mide con la intención de la persona de cambiar de trabajo y/o de profesión.

La escala CISNEROS contiene 43 conductas de acoso psicológico solicitando a la persona evaluada responda valorando en una escala de 0 (nunca) a 6 (todos los días) el grado que es afectada por cada una de las conductas del acoso; cabe recalcar que la escala CISNEROS, es una

adaptación a al cuestionario LIPT, el mismo atiende tres índices, el primero contenía el número total de estrategias de acoso, dando como resultado las causas más comunes; el segundo es el índice global de acoso psicológico, es un promedio de las respuestas obtenidas por el cuestionario realizado. El tercero nos expresa la intensidad de las estrategias obtenidas.

Muestra: el estudio se realizó sobre la población trabajadora de todos los sectores laborales de la zona del corredor de Henares, la muestra fue de 1303 trabajadores.

Procedimiento: El procedimiento a seguirse en este barómetro fue la entrega personal de los cuestionarios a las personas a evaluarse, dándole un plazo de varios días para su cumplimiento.

Validez: Se llevaron a cabo análisis correlacionadas entre las puntuaciones en la escala de Cisneros y escalas que miden: autoestima, Burnout, depresión, Abandono profesional y Estrés postraumático.

Fiabilidad: para poder calcular el valor de fiabilidad se dividió en dos mitades dando como respuesta .96 y .97 dando como resultado un -97 de fiabilidad. (Chiner, 2011, p. 1)

Los test antes mencionados son directamente aplicables para diagnosticar el caso laboral, no obstante, también pueden aplicarse diferentes test para diagnosticar estrés, ansiedad, depresión, y en algunos casos se le practica test de personalidad, con la finalidad de obtener un diagnóstico óptimo y eficaz; para aquello se puede practicar el test de MILLON (MCMI-II).

### **3.7.3. Cuestionario de million (MCMI-II).**

El inventario clínico Multiaxial de Million II, es un cuestionario realizado con el objetivo de diagnosticar a drogodependientes especialmente en el país de España, con la finalidad de evaluar la personalidad de los a quienes se les practico este reactivo, dando como resultado que este test tiene dos finalidades una para diagnosticar los

problemas relacionados con el alcohol y otras drogas, por otro lado, los rasgos de personalidad.

Instrumentos: El cuestionario de Million II, cuenta con 175 ítem, con respuestas de Verdadero o Falso; teniendo como referencia el sistema categorial DSM-III-R, y diagnostica ocho patrones clínicos de personalidad, tres formas de patología de personalidad, y seis síndromes clínicos de intensidad moderada y tres graves.

Procedimiento: Los pacientes practicados el cuestionario respondieron durante una sola sesión clínica, excluyendo de esta práctica a las personas que no tenían un nivel adecuado del idioma, los que presentaran en ese momento sintomatología psicótica aguda, síntomas de demencia, entre otros, además teniendo conocimiento del doble propósito de la aplicación del test: clínico e investigativo.

Análisis de datos: Al ser un cuestionario con solo dos respuestas en este caso verdadero o falso, para evitar posibles errores se utilizó la corrección de Bonferroni, para comparaciones múltiples, para así obtener un resultado veraz y eficaz.

Resultados: En los resultados se reflejó la rotación simplimax para la agrupación de ítems para conseguir que sean los simples que su pudiese, dando como resultados los siguientes:

- Primer: en el cual se reflejaría la sintomatología como: depresión, ansiedad, sematomorfa;
- Segundo: resultado marcaron un inicio temporal de la sintomatología.
- Tercero: se manca la ambivalencia, el cual es la alternancia entre la agresión, culpa, y discrepancia en el proceso pensamiento, acción.
- Cuarto: refleja la sumisión, es decir la dependencia de otros, la auto depreciación y culpa,

- Quinto: muestra los sentimientos de superioridad, la falta de empatía, entre otros.
- Sexto: es la exploración de síntomas de ideación paranoide, delirante y despersonalización,
- Séptimo: denotan la tendencia de búsqueda de estimulación, expansividad, sociabilidad.
- octavo factor se relaciona todas las cuestiones relativas al Abuso de Drogas.
- Noveno: exploran la rectitud en el comportamiento, basado en analizar la aceptación de normas y establecer los objetivos individuales.
- Decimo: referencias con el abuso del alcohol.
- Undécimo: reconocen la intolerancia.
- Duodécimo: rechazo a las relaciones sociales. Aislamiento.
- Decimotercer: insensibilidad a los refuerzos, inexistencia de los objetivos conductuales y emocionales.

**Resultados:** Este instrumento ha sido de gran trascendencia ya que orienta los diagnósticos a partir de la información proporcionada en este caso por las personas evaluadas, y así poder diagnosticar si estos pueden presentar trastornos de personalidad.

Los test o cuestionarios citados han sido desarrollados por diferentes psicólogos que han estudiado los comportamientos que adquieren las víctimas de Acoso Laboral, cada uno realizándolo a la forma que creyeron correcta sin embargo todos han desarrollado cuestionarios que por lo general son de respuesta de opción múltiple que se adecuan a los comportamientos, acciones y omisiones producidas en el ámbito laboral, teniendo una fiabilidad aproximada en un promedio de 97%, además con

la finalidad de brindar un diagnóstico óptimo se realizan entrevistas a las presuntas víctimas. (Sánchez-López, 2008, p. 109)

### **3.8. Entrevistas.**

#### **3.8.1. Psicóloga Clínica María Belén Amoroso Iñiguez.**

El día 27 de mayo de 2021 se le realiza una entrevista a la Psicóloga María Belén Amoroso Iñiguez, profesional de la carrera de Psicología Clínica de la Universidad del Azuay, perito acreditado del Concejo de la Judicatura con Nro. de calificación Nro. 2273511, labora actualmente en el Empresa Municipal ETAPA EP en calidad de Psicóloga en Departamento de Bienestar Seguridad Industrial y Bienestar Social.

La psicóloga al ser la profesional quien emitió el primer diagnóstico psicológico de la accionante sobre un caso notorio dentro de Ministerio del Trabajo seguido en contra de la empresa pública AUSTRO GAS, en el que la prueba que llevo a una resolución favorable efectivamente fue el informe antes mencionado. Motivo por el cual por su experticia en el tema nos manifestó que para la realización de un informe pericial necesita mínimo 4 horas, las mismas que pueden ser de corrido o pueden realizarse en diferentes sesiones, pero estas deben ser realizadas durante una semana con la finalidad de no perder la secuencia del asunto y que el paciente pueda dar la información de manera correcta, que permita al profesional de la salud indagar sobre lo acontecido, así también en ese tiempo se practican diferentes reactivos con los cuales ellos pueden obtener información veraz científicamente y saber cuándo el paciente está mintiendo o tratando de distorsionar los hechos. En el caso del Acoso Laboral por lo general se practican reactivos como el CEMTAL y el VAROMETRO, test recomendados para diagnosticar el Acoso Laboral, Test de MILLON (MCMI-II, Escala de Depresión de HAMILTON (HRSD), Test SCREENING SALAMANCA, Escala de Apoyo Social y Estrés (DUSOCS), Inventario de Ansiedad de BECK (BAI), Escala de Ansiedad Social de Liebowitz (LSAS), Escala de Ansiedad y Depresión Goldberg (EADG), Inventario Multifásico de Personalidad (MMPI-2), estos últimos

con la finalidad de catalogar los trastornos que se puedan desarrollar y a su vez adaptarlos con la situación laboral en este caso, una vez que se califiquen estos reactivos, adicional a los que se puede obtener por la valoración acorde al perfil del paciente y a los indagaciones realizadas por la experticia que presente el profesional de la salud, se puede emitir un diagnóstico el cual deberá obligatoriamente citar uno de los diagnósticos establecidos dentro del CIE-10, para que sea válido como medio de prueba en un proceso de visto bueno por la causal de Acoso Laboral.

### **Análisis:**

Según la experticia que esta profesional tiene sobre el tema, manifiesta que al no existir el Acoso Laboral establecido en el CIE-10 y tener que citar uno de sus diagnósticos del CIE-10, resulta complejo, ya que no se puede obtener un resultado al 100% fiable, ya que se analiza la mente de la persona y las secuelas que los eventos de Acoso Laboral ha dejado en su persona, si bien aplican reactivos acordes para diagnosticar ciertos trastornos que las personas comúnmente suelen desarrollar cuando han sido víctimas de Acoso Laboral no se puede dar un resultado con una probabilidad total, de la misma manera la profesional manifiesta que no todos los causales del Z56 son suficientes para probar el Acoso Laboral, y que este no es suficiente para usarlo como referencia, sin embargo es uno de los requisitos formales que deben cumplir los profesionales de la salud.

### **3.8.2. Abogado Felipe Gómez.**

El día 09 de abril de 2021 se le realizó una entrevista al Dr. Felipe Gómez en calidad Inspector del trabajo de la Dirección Regional del trabajo y Servicio Público del Azuay, quien tiene el título de abogado de los tribunales de justicia de la República y Licenciado en Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Estatal de Cuenca.

En su experticia como inspector del trabajo supo manifestar que no existen muchos casos de Acoso Laboral dentro de la dirección en la que él se encuentra y que en el caso de que haya, el proceder depende de la sana

crítica en este caso del Inspector del Trabajo, y de las pruebas actuadas por las partes y que están no puedan ser refutadas por la parte contraria (contradicción de la prueba); en este proceso las pruebas a presentarse pueden ser a libre elección de los abogados o por sus propios derechos de los partes procesales.

Por otro lado, supo manifestar que, al no existir jurisprudencia, es muy complicado probar el Acoso Laboral, por lo que la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público del Azuay ha desarrollado un Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, Acoso Laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo para poder tener una base para los trámites de Acoso Laboral.

#### **Análisis:**

Según la entrevista receptada por Inspector del Trabajo, se pudo constatar que la Ley Reformatoria al Código del Trabajo y LOSEP no abarca todos los ámbitos para un desarrollo eficaz de proceso de Visto Bueno por Acoso Laboral, puesto que su resolución se basara a los elementos probatorios practicados por las partes procesales, y en su virtud por la sana crítica del Inspector del Trabajo.

#### **3.8.3. Psicólogo Byron Javier Ordoñez Llivichuzca.**

El psicólogo Ordóñez manifiesta que, de manera general, los profesionales dentro de la salud mental se basan en tres momentos; en la primera sesión se realiza la recolección de información, llenar la historia clínica, conocer el acontecimiento y la razón por la cual decidió asistir a consulta.

La segunda sesión se da la aplicación de reactivos; se comprueba la información dada, con la aplicación de test de personalidad, test de depresión, ansiedad, autoestima; se aplican test proyectivos, para que la paciente aflore los deseos del inconsciente, a través de ello se tiene la constancia de que la información dada es verídica.

En la tercera sesión, se trabaja con el paciente; comúnmente en el caso de Acoso Laboral, se necesita más de tres sesiones para poder emitir un informe a la entidad pertinente para esto, debemos basarnos en seis sesiones, en las que se elabora una micro planificación del paciente, la forma en que se está trabajando, los avances, y, los posibles retrocesos.

El tiempo entre sesión y sesión por lo general son de 45 minutos a 1 hora dependiendo de la gravedad de la situación, si es que el paciente empezó a somatizar por el hecho de ser acosado, se darían terapias de 2 a 3 veces por semana.

En cuanto a los reactivos que se utiliza, se debe utilizar una batería de test completa para poder tener la información más concisa y verídica, dado que en lo que es acoso, se da una baja de autoestima, se puede generar estrés, ansiedad, y demás patologías; en lo personal el profesional utiliza un test de ROOSENBURG, que es un test de autoestima; o se puede utilizar el test de MILLIÓN, este es un test de personalidad, que es mucho más factible. También se puede utilizar el test de ansiedad y depresión de Beck, el TMMS – 24 que mide la inteligencia emocional, la tensión, claridad y reparación de las emociones.

El reactivo CEMTAL es el cuestionario de evaluación, estilos, modalidades y tipos de Acoso Laboral; es necesario aplicar una batería de test dado que al aplicar únicamente el reactivo CEMTAL no podemos tener una veracidad auténtica, para eso se aplica varios test, de forma que la información vaya unificada.

Muchas de las veces se genera una confusión entre burnout y Acoso Laboral; y, la diferencia data en el hecho de que el primero se origina por el estrés que ocasiona el trabajo, o la sobrecarga de trabajo; y el segundo, el llamado mobbing es el acoso de una persona para con otra en el área de trabajo; el paciente presenta la misma sintomatología, pero son diferentes las causas.

La parte negativa del CIE10 es el hecho de ser muy general, sin embargo, podemos descubrir mayores patologías del paciente, en cuanto al tema, al profesional le toca detallar y recabar información para determinar el Acoso Laboral.

### **Análisis:**

Se parte del hecho de que, para las sesiones, para que tengan validez jurídica deben ser llevadas a cabo por un psicólogo perito puesto que, si lo hiciera cualquier otro profesional, aunque la aplicación arroje resultados consistentes, este al no ser el autorizado por la autoridad competente deja inválida la prueba realizada. También es importante rescatar el hecho de la utilización de las baterías de análisis para detectar el mobbing y el hecho de que estas se las aplica a los largo de 6 sesiones, y que la duración de estas va a ser según el daño causado; la batería recomendada es un test de autoestima, dado que el mobbing a más de provocar estrés y ansiedad genera baja autoestima en la persona; y, para finalizar resalta el hecho de que muchas veces se confunden los términos mobbing con burnout; y que, aunque ambos generen los mismos síntomas en la víctima se diferencia por la causa que los provoca.

En conclusión, para determinar que una persona ha sufrido de Acoso Laboral se debe esperar el rango de 6 sesiones, el tiempo empleado en estas va a depender del daño causado; y, el informe va a ser entregado por el perito a la autoridad competente.

### **3.9. Análisis de un caso práctico de visto bueno por Acoso Laboral.**

- Visto Bueno Nro. 283703
- Inspector del Trabajo: María Verónica González
- Denunciante: Diana Patricia Cambisaca Urgilés
- Denunciado: Compañía de Economía Mixta AUSTROGAS.

- Trámite: Visto Bueno por Acoso Laboral.
- Hechos:

**Parte actora:**

La Ing. Diana Patricia Cambisaca Urgilés, prestaba sus servicios lícitos y personales a la compañía de Economía Mixta AUSTROGAS, desde el año 2011 hasta el año 2019, como analista de calidad, a su vez cumplía con el periodo de lactancia, que por ley le corresponde, en el mes de julio se le notifica verbalmente a su persona y a dos compañeros más, que no pueden ingresar a las instalaciones a laborar, por lo que acuden a la Inspectoría del Trabajo para precautelar sus derechos, en la comparecencia se llega al acuerdo que los tres trabajadores deberán ser incorporados a sus puestos de trabajo, siendo así, solo el caso de la Ing. Cambisaca, quien desde su reincorporación ha recibido acciones denigrantes a su persona por parte de sus jefes mediatos, tales como: la persona encarga de talento humano al recibirla le impide esta ingrese a su oficina, no encontrarse registrado en el reloj biométrico de la empresa para sus marcaciones, la des-habilitación del correo institucional y el sistema QUIPUX, el retiro de su computador y de impresora por lo que tuvo que escribir sus oficios a mano, siendo estas las primeras acciones recibidas por la denunciante, no siendo las únicas ya que con el pasar de los días, la situación empeoraba, haciendo que la víctima se encuentre en una situación denigrante, aislada, ya que sus compañeros de trabajo no se podían acercar a ella, ordenado por su jefe mediato; en el caso de la persona que se acercó la Ing. Elizabeth Lomas, quien fue despedida alegando que está incumpliendo ordenes de sus superiores, por tener contrato de servicios ocasionales se dio por terminado el contrato de trabajo. Además de no tener actividades a realizar y los procesos que le correspondían al no tener un computador se iban venciendo los términos, para el cumplimiento de procesos, por lo que sus compañeros realizaban memorandos por ese motivo, la víctima al sentirse frustrada por los acontecimientos suscitados a su persona y por los malestares físicos que

le ha ocasionado va al médico ocupacional de la compañía quien le diagnóstica que la paciente ha desarrollado hipogalactia se trata de la disminución de producción de leche por la glándula mamaria durante el periodo de lactancia, y a su vez también nerviosismo diagnosticados según el CIE-10 con los diagnósticos R45 Y O924 correspondiente a nerviosismo e hipogalactia respectivamente.

Posterior a este diagnóstico, se le da un pase al área de psicología del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en el centro tipo C – materno Infantil y Emergencias Cuenca, con N° de Historia Clínica 46742 se le diagnostica a la paciente con reacción al estrés agudo F430 y Episodio Depresivo Leve F320, diagnósticos de la CIE-10.

**Pruebas:**

- Oficios a mano redactados por la denunciante, en diferentes fechas, manifestando que: no tenía su computador, no estar dentro el reloj biométrico, que no tenía actividades a realizar, entre otras.
- El oficio de terminación de contrato de su compañera de trabajo Ing. Elizabeth Lomas.
- Boleta única de comparecencia Nro. 549364
- Materialización de fotografías del sistema Quipux y correo Institucional.
- Testimonio de Ing. Elizabeth Lomas, CPA. Ximena Machado y Sra. Jessica Grijalva.
- Diagnóstico médico emitido por el departamento de salud de la Compañía.
- Diagnóstico médico emitido por el departamento de psicología del Instituto Ecuatoriana de Seguridad Social.
- Informe pericial psicológico emitido por el Dr. Fabricio Peralta Bravo.
- Pericias realizadas a las cámaras de la Institución.

Petición Concreta: se solicita se conceda el Visto Bueno para dar por terminado legalmente el vínculo laboral existente entre la Ing. Diana Cambisaca Urgiles y la compañía Mixta Austro Gas.

**Parte denunciada:**

En ejercicio de su defensa, contesta la petición por visto bueno y manifiesta: el día 25 de julio se ha notificado al representante legal con la solicitud de Visto bueno presentada por la servidora Ing. Patricia Cambisaca Urgiles, catalogándola como ilógica e impertinente, por ser el momento procesal oportuno responde en los siguientes términos: la servidora quien ejerce esta acción si bien presta sus servicios a la Compañía Mixta AUSTROGAS en el año 2018, se le extendió el nombramiento correspondiente del cargo a Asistente de Calidad y en fecha 01 de febrero 2019 cambia su denominación de cargo a Analista de Calidad, en calidad de Servidora Pública de Carrera, estos cambios constan en las acciones de personal firmadas por la servidora, en consecuencia se dio por terminado su contrato de trabajo indefinido. En cuanto al permiso de lactancia efectivamente se lo está ejecutando, en cuanto a los hechos referido por la servidora resulta inoficioso referirse puesto que no cumple con los requisitos establecidos en la OIT sobre el Acoso Laboral; respecto a los hechos suscitados se manifiesta que efectivamente le recibió la Jefa de talento humano más nunca se mencionó que no se le entregaría su oficina puesto que en primer lugar lo que tenían que realizar es el procedimiento para el ingreso de su huella dactilar para el reloj biométrico, sin embargo, la servidora no quiso cumplir con el proceso, motivo por el cual se elaboró un oficio al gerente con lo acontecido no obstante, el reingreso al reloj biométrico se lo realizó al siguiente día; en cuanto a la entrega del computador se adjuntó lo oficios internos en el cual se manifiesta que se ha realizado la recepción no solo de la funcionaria en mención sino de algunos funcionarios más, esto porque se ha cumplido con la vida útil de los equipos y se está realizando la compra, sin embargo 15 días después de los hechos se le entrega un equipo a la funcionaria en

mención. En cuanto al despido de la Ing. Ambiental Elizabeth Lomas al tener un contrato de servicios ocasionales con la empresa se puede dar por terminado el contrato cuando unilateralmente así se requiera, en cumplimiento de aquello se lo realizo, la declaración que esta dará por ser parcializada se objeta la misma, en cuanto a los diagnósticos emitidos tanto por la servidora del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social sobre la reacción al estrés agudo se debe tener presente el concepto que hace Jhon H. Greist, MD, University of Wisconsin School of Medicine and Public Health sobre el trastorno por estrés agudo (...) el trastorno por estrés agudo es un periodo breve de recuerdos molestos que se produce muy poco después de haber sido testigo o de haber experimentado un episodio traumático insoportable (...), de lo narrado hasta aquí por la Ing. Cambisaca no existe evidencia alguna que haya presenciado un episodio traumático insoportable en su lugar de trabajo que en calidad de empleador haya ejercido, tal calidad de episodio traumático. En cuanto al informe pericial emitido por el psicólogo clínico Fabricio Peralta, quien indica en su conclusión que: “el estado psicológico emocional de la Ing. Cambisaca se encuentra alterado presentando síntomas a nivel psíquico y somático producidas por el ámbito laboral”. Cabe recalcar que, dentro de las actuaciones como jefe inmediato, no se ha realizado ningunas actuaciones que afecten a la dignidad de la servidora y mucho menos ser actor de episodios traumáticos.

#### **Pruebas:**

- Acciones de personal.
- Actuación de un perito calificado por el Consejo de la Judicatura.
- Declaración de parte de servidores de la Institución, Tania Garcia Silva en calidad de Jefa de Talento Humano.
- Materialización de documentos electrónicos.
- Oficios presentados por los jefes mediatos.
- Declaración de Perito Psicóloga Clínica Lorena Vásconez Rodas.

#### **Resolución:**

Con la boleta única de comparecencia Nro. 549364 se prueba que efectivamente no se les dejó ingresar a la funcionaria denunciante y a dos compañeros más a laborar en la institución el día 1 de julio de 2019.

- El 4 de julio por orden de la Inspectora del Trabajo se reintegra a sus funciones solo la funcionaria denunciante en su cargo de analista de calidad.
- En el interrogatorio y contrainterrogatorio a la Jefe de Talento Humano indica que el 01 de junio de 2019 hubo una disposición desde gerencia que tres personas no podían ingresar ese día a laborar entre ellos la Ing. Diana Cambisaca Urgiles, manifestado que además no tiene conocimiento de las decisiones tomadas por sus superiores.
- Para el proceso de reincorporación tenemos el testimonio de la Sra. Elizabeth Lomas Taipe, quien laboraba en la institución hasta el día 04 de julio de 2019, quien indica que el día 04 de julio aproximadamente a las 9h30 salió al parqueadero a retirar un objeto personal de su vehículo, cuando se percató que habían personas en la parte externa de la institución entre ellos su compañera, posterior a eso a las 10h00 tenía programada en el auditorio se percató que su ex compañera la ahora accionante se encontraba en la sala de espera con una actitud triste y llorosa, esperando que se le integren a su puesto de trabajo, corroborando por el testimonio de la Sra. Daniela Bonilla Zhindon, y por la Jefe de talento Humano.
- Por otro lado, con el testimonio de la Sra. Elizabeth Lomas Taipe, quien manifestó que se le había prohibido hablar con la accionante, declara que alrededor de las 11h15 en la oficina de seguridad industrial y de ambiente, él Ing. Jaime Quizhpe jefe inmediato le indico: que le quedaba prohibido el contacto directo con su compañera, al hacer caso omiso alrededor de las 13H00 recibe un correo con la terminación de su contrato de trabajo. El Ing. Quizhpe no ha justificado la razón por la terminación del contrato de trabajo

de la Ing. Lomas. Motivo por el cual queda probado que se le despidió por no cumplir la orden de aislamiento a la accionante.

- Para desvirtuar que la accionante no tenía computador y con ello acceso al correo institucional y Quipux, se emite una copia certificada del oficio suscrito por la Ing. Daniela Fernández, en el cual se indicaba a los funcionarios que iban a retirar los computadores portátiles y se les iba a entregar uno de escritorio, sin embargo, en el interrogatorio se le pregunto ¿cuánto tiempo suelen mantenerle los funcionarios sin computadoras?, a lo que contesta que suele depender, pueden ser horas, días o máximo una semana.
- En cuanto al informe pericial elaborado por el perito psicólogo Fabricio Peralta Bravo, quien explico los aspectos técnicos y metodología aplicada en su informe y la conclusión a la que ha llegado entre ellas: 1.- el estado psicológico emocional de la accionante se encuentra alterado presentando síntomas a nivel psicológico y somático. 2.- afecciones a nivel psicológico por afectaciones a su profesión y el aislamiento social. 3.- que los trastornos que afectan a la accionante no son de otro aspecto que en el ámbito laboral. Por lo que el perito concluye que las afecciones psicológicas que presenta la accionante cumplen con la sintomatología que la ciencia psicológica cataloga como Acoso Laboral.
- La contraparte anuncio como contradicción de la prueba un perito psicólogo quien no compareció a la audiencia.

Por todo lo expuesto, la Inspectora del trabajo María Verónica González Alvarado concede el visto bueno por Acoso Laboral a favor de la Ing. Diana Cambisaca Urgiles en contra de su empleador la compañía de Economía Mixta Austrogas, autorizando la terminación de la relación laboral solicitada por la trabajadora.

Para finalizar, según el Proceso de Visto Bueno por Acoso Laboral Nro. 283703 de la parte denunciante la Ing. Diana Cambisaca Urgiles en

contra de la Compañía Mixta Austrogas, considerado uno de los casos más significativos que se han resuelto en la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público del Azuay, de forma favorable, en el cual efectivamente la prueba fundamental para tal resolución fue el informe pericial suscrito por un psicólogo clínico, en el cual, como referencia se toma al primer diagnóstico otorgado a la parte accionada en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en el Centro TIPO C- Materno Infantil y Emergencias-Cuenca, en el cual se le diagnosticada con reacción a estrés agudo (F430) y episodio depresivo leve (F320) del CIE-10; posterior a este diagnóstico la accionante acude a un psicólogo clínico, quien en el informe pericial ratifica los primeros diagnósticos antes citados y además incluye que los trastornos que ha desarrollado la víctima ha sido únicamente por la situación laboral; en este contexto se concluye que la prueba psicológica es una de las pruebas fundamentales para probar el Acoso Laboral, no obstante se incluyeron otros diagnósticos más no los estudiados en este trabajo de investigación, por lo que se concluye que la sintomatología que debe presentar una víctima de Acoso Laboral son específicamente los trastornos antes mencionados.

## Conclusiones

- Se considera Acoso Laboral o mobbing a toda acción atentatoria contra la dignidad del trabajador, utilizando conductas violentas que destruyan psicológicamente a la víctima vulnerando su derecho a la no discriminación por cualquier razón o motivo consagrado en la Constitución de la República del Ecuador en su art. 11 numeral 2, a la salud, al trabajo, a la integridad personal, a la seguridad social, entre otros, siempre y cuando estas actuaciones sean contrarias o diferentes para las que fue contratado, pudiendo ser ejercida de forma horizontal ascendente, vertical descendente, vertical ascendente, o mixta, de una manera constante y sistemática dentro del lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral, con la finalidad de que la víctima se sienta atacada, humillada, maltratada, y consigo lleve a la víctima a abandonar del puesto de trabajo de manera voluntaria o en casos más graves el suicidio de la víctima tal como lo cito la OIT en el informe de “violence at work” en el cual manifiesta que cada año 1000 personas se quitan la vida por esta causa.
- El Acoso Laboral ha sido acuñado en la legislación ecuatoriana como una de las causales del Visto Bueno en el Código de Trabajo en los artículos 172 y 173 en su último literal a manera de garantizar los derechos de los partes de la relación laboral como: la dignidad humana, la situación laboral y la no discriminación; en el caso de que se encuentren vulnerados, se puede interponer una solicitud de Visto Bueno, el cual continuará mediante un proceso administrativo; en caso de que la acción sea interpuesta por el empleador, en contra de uno de sus trabajadores o servidores, se pueda dar por terminada la relación laboral de manera unilateral únicamente cancelando los beneficios que por ley le corresponden; en el caso de que la acción sea interpuesta por el trabajador en contra de su empleador o compañeros de trabajo, tienen derecho a la liquidación en la que se

incluirá la indemnización por despido intempestivo; empero es importante acotar que esta resolución es de carácter administrativo y en el caso de no estar de acuerdo con dicha resolución puede ser impugnada en el ámbito judicial, teniendo está, el valor de carácter informativo para el juez competente.

- Al no contar con una ley clara, se ha citado la Ley 1010 de Colombia en la cual ya se ha delimitado las formas de Acoso Laboral con la finalidad de orientar el criterio del Inspector del Trabajo, ya que la Ley Reformatoria al Código del Trabajo y LOSEP carece de dichas disposiciones.
- El Acoso Laboral es también conocido como acoso psicológico o psicoterror, puesto que ataca directamente a la mente de la persona, generando daños psicológicos y somáticos en la víctima tales como: fatiga, ansiedad, disminución en la concentración, desapego laboral, depresión, estrés agudo, estrés postraumático, depresión, por ende, es una de las causales más complicada de probar según las entrevistas realizadas a psicólogos, ya que resulta un tanto dificultoso indagar en la mente de la persona y consigo que de acuerdo a la sintomatología que presente, el diagnostico se origine en el ámbito laboral.
- Dentro del proceso de visto bueno, según el Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-189, se deben presentar todo tipo de pruebas con la finalidad de llegar al convencimiento del Inspector de Trabajo, entre ellas: documentales, testimoniales, periciales; no solo las primeras referidas, son suficientes para probar el Acoso Laboral, razón por la cual se estudió la prueba psicológica o informe pericial psicológico dentro de la prueba pericial, como elemento probatorio en el proceso administrativo de visto bueno por Acoso Laboral, el que deberá ser realizado por un perito acreditado por el Concejo de la Judicatura en calidad de psicólogo, quien con su experticia podrá emitir un diagnóstico, después de generar una ficha del paciente en el cual

contendrá: la psicobiografía del paciente es decir la biografía básica, seguido del motivo de la consulta, el ¿por qué? acudió a la dependencia de la psicología, además debe incluirse la metodología de la investigación, que parámetros se utilizarán dentro de la consulta y de qué forma serán practicados, la narración de los hechos, los indicadores comportamentales o la sintomatología que presenta el paciente, los diferentes reactivos a practicar en este caso comúnmente se practican los test de Acoso Laboral como el CEMTAL y el BAROMETRO, además de un cuestionario referido a la autoestima, trastornos de personalidad, pudiendo ser el más eficaz el cuestionario de MILLION, y los que se crean pertinentes, con la finalidad de que el diagnóstico suscrito sea óptimo; continuamente los resultados de los test mediante valores y finalmente la conclusión en el cual deberá ir el diagnóstico con la precisión que amerita el caso, manifestado si el paciente y su trastorno tiene su naturaleza en el ámbito laboral.

- Una vez que el profesional de la salud haya revisado todos los reactivos practicados y la entrevista con la persona en su informe, tendrá que citar uno de los diagnósticos de la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades, los relacionados con el empleo y el desempleo, literal Z numeral 56, ya que diagnosticar con esta Codificación, es un requisito instado por el Ministerio de Salud Pública según Acuerdo Ministerial Nro. 00002687, empero dentro de esta investigación, se ha podido determinar, que mediante la prueba pericial psicológica, se podrá justificar en donde se originó la enfermedad psicológica, y de ser en el ámbito laboral, conclusión a la que se deberá llegar en la pericia por parte del experto, quedara a criterio del Inspector de Trabajo, calificarlo o no como Acoso Laboral.
- Según entrevistas realizadas a los psicólogos citados, se puede llegar a la conclusión, que, para que los diagnósticos emitidos por

los profesionales de la salud sean válidos como prueba de Acoso Laboral, se debe citar uno de los diagnósticos establecidos en la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades Décima revisión, en esta codificación del CIE-10; el literal Z56 no establece directamente en sus numerales la conceptualización ni desarrollo de cada uno de sus ítems, por lo que quedaría a discreción del psicólogo tratante, determinar en qué causal incurren los diagnósticos que citará y si este se generó en el ámbito laboral.

- Los únicos ítems que corresponden a los problemas relacionados con el empleo y desempleo, adaptándose a las formas del Acoso Laboral, son las siguientes:

Z56.2: problemas relacionados con amenaza de pérdida de empleo.

Z56.5: problemas relacionados con el trabajo incompatible, dificultad en las condiciones de trabajo, en este caso solo el segundo ítem es causal de Acoso Laboral.

Z56.6: otros problemas de tensión física o mental relacionadas con el trabajo.

Z56.7 Otros problemas y las no especificados relacionados con el empleo.

- De los ocho diagnósticos que contiene el literal Z numeral 56 del CIE-10 tan solo cuatro pueden ser considerados casuales de Acoso Laboral, los cuales para mayor eficacia y calidad en el diagnóstico, deben estar acompañadas de los siguientes diagnósticos: trastorno de Estrés Postraumático (F43.1-CIE-10), Trastorno de Ansiedad Generalizada (F41.1-CIE-10), Insomnio no orgánico (F50.0-CIE-10), pesadillas (F55.5-CIE-10), reacción al estrés agudo (F43-CIE-10), y finalmente los trastornos de adaptación (F43.2, CIE.10), ya que estos son los que comúnmente se desarrollan cuando el paciente ha sido víctima de hechos traumantes que le han afectado psicológicamente.

## Recomendaciones

- El Acoso Laboral es conocido también como acoso psicológico o Psicoterror, según la legislación ecuatoriana, el mobbing se considera a las actuaciones que atenten contra la dignidad de la persona, y cuando incurran dentro de las razones dispuestas en el art. 11.2 de la no discriminación de la Constitución de la República del Ecuador, con la finalidad de que este se sienta acorralado y abandone su puesto de trabajo, entre otras pruebas motivo de esta investigación se ha estudiado la prueba psicológica en el informe pericial, la misma que ha resultado de gran trascendencia para poder justificar el Acoso Laboral, no obstante, como bien se mencionó la figura de Acoso Laboral no está en el haber del CIE-10 como tampoco en el DSM-5, los dos códigos utilizados por los profesionales de la salud para poder diagnosticar a sus pacientes, siendo el primero usado para diagnosticar según los Acuerdos Ministeriales del país y según la Organización Mundial de la Salud, en virtud de aquello se recomienda:
- El Acoso Laboral fue acuñado por la Ley Reformatoria al Código del Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público, en la misma se dispuso añadir el concepto de Acoso Laboral a los cuerpos normativos antes mencionados, no obstante, este es considerado muy amplio y general limitándose a que las acciones recaigan sobre la discriminación de una forma directa, y puede tener muchas interpretaciones dejando la resolución a la sana crítica de la autoridad competente, en este caso al Inspector del Trabajo; por lo que se recomienda delimitar las formas y actuaciones que puedan ser determinadas como Acoso Laboral, con la finalidad de tener un panorama claro, garantizado la objetividad en el proceso, sin embargo con la finalidad de no restringir futuras actuaciones que se pueden considerar como acoso se deberá dejar un ítem o numeral abierto es decir uno que se pueda utilizar en el caso de nuevas

actuaciones consideradas como Acoso Laboral, para así proteger a los derechos del trabajador y empleador respectivamente.

- La prueba psicológica dentro del informe pericial, basados en la investigación realizada es una de las pruebas más fehacientes para probar el Acoso Laboral, esto por la naturaleza del mobbing, ya que este es considerado como acoso psicológico, no obstante el diagnóstico emitido por el personal de la salud por formalidades se debe remitir al CIE-10, por lo que se recomienda que dentro del diagnóstico se cite uno de los cuatro causales del literal Z-56, complementado con los diagnósticos de: trastorno de Estrés Postraumático (F43.1-CIE-10), Trastorno de Ansiedad Generalizada (F41.1-CIE-10), Insomnio no orgánico (F50.0-CIE-10), pesadillas (F55.5-CIE-10), reacción al estrés agudo (F43-CIE-10), y finalmente los trastornos de adaptación (F43.2, CIE.10), puesto que son los que comúnmente la persona puede desarrollar cuando vive sucesos diferentes de Acoso Laboral.

## Referencias

- Ardila, A., & Ostrosky, F. (s. f.). GUÍA PARA EL DIAGNÓSTICO NEUROPSICOLÓGICO. 400.
- Arias, C., Tolcachier, P., & Lado, G. (2015). El diagnóstico del moobing en la práctica de la psicología forense. VII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXII Jornadas de Investigación XI Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR, Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires. Obtenido de <https://www.aacademica.org/000-015/549.pdf>
- Asamblea Nacional, COGEP. (2015). CÓDIGO ORGANICO GENERAL DE PROCESOS. Quito: Registro Oficial Suplemento 506 de 22-may.-2015.
- Asamblea Nacional, E. (s.f.). Ley Orgánica del Servicio Publico LOSEP. Recuperado el 25 de 12 de 2020, de <https://app.vlex.com/#vid/ley-organica-servicio-republica-643461705>
- Aula Angelini. (s.f.). Psicobiografía. Obtenido de [psiquiatria.com: https://psiquiatria.com/glosario/psicobiografia#:~:text=Definici%C3%B3n%3A%20Parte%20de%20la%20historia,que%20hiciera%20irrupci%C3%B3n%20su%20enfermedad.](https://psiquiatria.com/glosario/psicobiografia#:~:text=Definici%C3%B3n%3A%20Parte%20de%20la%20historia,que%20hiciera%20irrupci%C3%B3n%20su%20enfermedad.)
- Barrado, V. D. M. (2016). El Acoso Laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. 21.
- Bridgma. (2019). Las teorías de Einstein y el punto de vista operacional. En Wikipedia, la enciclopedia libre. <https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Operacionalizaci%C3%B3n&oldid=120622673>
- Cabrera Macías, Y. &. (2007). Psicodiagnóstico, una mirada a su historia. Obtenido de Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180020205014>
- Carina, G. (s. f.). El diagnóstico del moobing en la práctica de la psicología forense. 5.
- Casero, M. d. (s, f). bioeticacs.org. Obtenido de El Mobbing en el trabajo, su problemática:

[https://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL\\_MOBBING\\_EN\\_EL\\_TRABAJO.pdf](https://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL_MOBBING_EN_EL_TRABAJO.pdf)

Castro, C. (2013). La psicobiografía: Nueva herramienta para el estudio del Medioevo. 9.

Catino, F. L. (2015). Test psicológicos y entrevistas: usos y aplicaciones claves en el proceso de selección e integración de personas a las empresas. *Revista Academia & Negocios*, 79-90.

Catino, F. L. (26 de agosto de 2015). Test psicológicos y entrevistas: usos y aplicaciones claves en el proceso de selección e integración de personas a las empresas. Obtenido de Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5803803.pdf>

Chiner. (s. f.). Recuperado 2 de julio de 2021, de <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/19380/23/Tema%205-Fiabilidad.pdf>

CIE 10. (1995).  
file:///C:/Users/thalia/OneDrive/Documentos/cie%2010%20.pdf.  
file:///C:/Users/thalia/OneDrive/Documentos/cie%2010%20.pdf

CODIGO ORGANICO GENERAL DE PROCESOS, COGEP. (s. f.). Recuperado 28 de junio de 2021, de <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2018/09/Codigo-Org%C3%A1nico-General-de-Procesos.pdf>

CONGRESO DE COLOMBIA, LEY 1010. (2006). LEY 1010 DE 2006. Diario Oficial No. 46.160, de 23 de enero de 2006. Obtenido de [https://oig.cepal.org/sites/default/files/2006\\_col\\_ley1010.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/2006_col_ley1010.pdf)

Constitución de la República del Ecuador. (s. f.). Recuperado 2 de julio de 2021, de [https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador\\_act\\_ene-2021.pdf](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf)

Cuevas, G. C. (1993). *Diccionario Jurídico Elemental*. EDITORIAL HELIATA S-R-L.

Cursos.aiu.edu. (s.f.). 4. REACTIVOS DE EVALUACIÓN. Obtenido de [cursos.aiu.edu](https://cursos.aiu.edu/Evaluacion%20Educativa/pdf/Tema%204.pdf):  
<https://cursos.aiu.edu/Evaluacion%20Educativa/pdf/Tema%204.pdf>

Cuyuch, M. (20 de Julio de 2016). Elementos de una historia clínica en psicología. Obtenido de Slideshare: <https://es.slideshare.net/September15/la-histora-clnica>

Diccionario Jurídico. (23 de abril de 2020). Obtenido de Prueba: <http://diccionariojuridico.mx//listado.php/prueba/?para=definicion&titulo=prueba#:~:text=Leer%20m%C3%A1s-,Es%20doble%20el%20significado%20que%2C%20gramaticalment e%2C%20tiene%20la%20palabra%20prueba,pretende%20mostrar%20y%20hacer%20patente>

Diccionario Jurídico. (s.f.). Obtenido de <http://diccionariojuridico.mx//listado.php/prueba/?para=definicion&titulo=prueba#:~:text=Leer%20m%C3%A1s-,Es%20doble%20el%20significado%20que%2C%20gramaticalment e%2C%20tiene%20la%20palabra%20prueba,pretende%20mostrar%20y%20hacer%20patente>

DSM-5: Rev. Asoc. Esq. Neurosis.

Farrero, P. M. (2006). Del motivo de consulta a la demanda en psicología. REVISTA DE LA ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE NEUROPSIQUIATRÍA, 54.

Fernando Muñoz, L., & Jaramillo, L. E. (2015). DSM-5: ¿Cambios significativos? Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría, 35(125), 111-121. <https://doi.org/10.4321/S0211-57352015000100008>

Ferrari, L., Filippi, G., Córdova, E., Cebey, M. C., Napoli, M. L., & Trotta, M. F. (2015). CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE ESTILOS, MODALIDADES Y TIPOS DE ACOSO LABORAL (CEM TAL): ESTRUCTURA Y PROPIEDAD PSICOMÉTRICAS. Anuario de Investigaciones, Vol. XXII, 61-70.

Fidalgo, Á. M., & Piñuel, I. (2004). La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing. Psicothema , Vol. 16(nº 4), 615-624. Obtenido de <http://espectroautista.info/ficheros/bibliograf%C3%ADa/fidalgo2004ec.pdf>

Galarza, P. (2018). Práctica de la prueba documental a partir de la vigencia del Código Orgánico General de Procesos COGEP. <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/14708/TESIS>

%20PEDRO%20PAOLO%20GALARZA%20BASANTES.pdf?seque  
nce=1&isAllowed=y

Guzmán, M. M. (s.f.). La importancia de los indicadores conductuales en la gestión del Talento Humano. Obtenido de infocapitalhumano.pe:  
<https://www.infocapitalhumano.pe/columnistas/rh-tendencias/la-importancia-de-los-indicadores-conductuales-en-la-gestion-del-talento-humano/>

Héctor, O. (2010). El Acoso Laboral y la clasificación sistemática de los trastornos mentales: El DSM-IV y la CIE-10. 4.

Héctor, V. O., Grassi, A., Iglesia, M. D., Caputo, M. C., & Hidalgo, V. S. (2010). El Acoso Laboral y la clasificación sistemática de los trastornos mentales: el DSM-IV y la CIE-10. II Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVII Jornadas de Investigación Sexto Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires. Obtenido de <https://www.aacademica.org/000-031/553.pdf>

Lemos, V. (2 de septiembre de 2013). La operacionalización de constructos psicológicos en la infancia: dificultades y propuestas de superación. Obtenido de Anuario de Psicología, vol.43.:  
<https://www.redalyc.org/pdf/970/97029454004.pdf>

LEY 1010 DE 2006. (s. f.). Recuperado 28 de junio de 2021, de [https://oig.cepal.org/sites/default/files/2006\\_col\\_ley1010.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/2006_col_ley1010.pdf)

LEY ORGÁNICA REFORMATORIA A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO Y AL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA PREVENIR EL ACOSO LABORAL. (s. f.). Recuperado 28 de junio de 2021, de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/05/VISTO-BUENO-19-MAYO-1-signed.pdf?x42051>

Llaneza, F. M. (2007). Instrumentos de evaluación psicológica. La Habana: De ciencias médicas.

M., J. S. (27 de mayo de 2019). Funciones Psíquicas. Obtenido de Slideshare: <https://es.slideshare.net/santosjosek1/funciones-psquicas>

Macias, Y. C., & González, E. J. (2007). Psicodiagnóstico, una mirada a su historia. MediSur, 5(3), 85-91. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1800/180020205014.pdf>

- Miguel Barrado, V., & Prieto Ballester, J. M. (2016). El Acoso Laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso. *Perspectivas*, 29-30.
- MINISTERIO DE SALUD. (s. f.). Recuperado 2 de julio de 2021, de [https://aplicaciones.msp.gob.ec/salud/archivosdigitales/documentos/Direcciones/dnn/archivos/instructivo-rdaca\\_\\_final\\_04\\_09\\_2013.pdf](https://aplicaciones.msp.gob.ec/salud/archivosdigitales/documentos/Direcciones/dnn/archivos/instructivo-rdaca__final_04_09_2013.pdf)
- Miyagusuku, J. T., & García, A. H. (2011). La Prueba en el Derecho Laboral: El Proceso Inspectivo y la Justicia Oral. *Derecho & Sociedad*, 220-231.
- Miyagusuku, J. T., & García, A. H. (s.f.). La prueba en el derecho laboral: el proceso inspectivo y la justicia oral. En J. T. Miyagusuku, & A. H. García, *La prueba en el derecho laboral: el proceso inspectivo y la justicia oral* (pág. 221).
- Moriana, J., & Herruzo, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*. 4, 597-621.
- Muñoz, L. F., & Jaramillo, L. E. (2015). DSM-5: ¿Cambios significativos? *Rev. Asoc. Esp. Neuropsiq*, 111-121.
- OIT. (06 de junio de 2019). Convención para la Eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Ginebra.
- ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD, CIE-10. (1995). Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionados con la Salud (Vol. 1). Washington, D.C. Obtenido de <http://ais.paho.org/classifications/chapters/pdf/volume1.pdf>
- Pérez, A. A. (19 de mayo de 2021). Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-189. Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-189. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Pérez, A. M. (septiembre de 2010). EL SÍNDROME DE BURNOUT. EVOLUCIÓN CONCEPTUAL Y ESTADO ACTUAL DE LA CUESTIÓN. *Vivat Academia* (112), 42-48. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
- Ph. D, N. R. (1999). GLOSARIO DE TÉRMINOS PSICOMÉTRICOS Y AREAS AFINES. 17.
- Prueba—Diccionario Jurídico. (s. f.). Recuperado 28 de junio de 2021, de <http://diccionariojuridico.mx//listado.php/prueba/?para=definicion&itulo=prueba>

- Reed, G. M. (2012). ¿Qué es la CIE y por qué es importante en la psicología? 12, 14.
- Reed, G. M., Anaya, C., & Evans, S. C. (2012). ¿Qué es la CIE y por qué es importante en la psicología? (A. E. Conductual, Ed.) *International Journal of Clinical and Health Psychology*, Vol.12(num. 3), 461-473. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/337/33723713007.pdf>
- Sánchez-López, M. P. (s. f.). *El Inventario Millón de Estilos de Personalidad: Su fiabilidad y validez en España y Argentina*. 24.
- Santos, J. (2017). Evaluación del estado mental. EVALUACIÓN DE LAS FUNCIONES PSIQUICAS. <https://empendium.com/manualmibe/social/chapter/B34.II.21.1>.
- Schwartz, L. (2009, mayo 5). Psicodiagnóstico. Áreas de la Psicología. <https://areaspsicologia.wordpress.com/psicodiagnostico/>
- Sentencia C-780/07 (Corte Constitucional de la República de Colombia 26 de septiembre de 2007).
- Torres, G. C. (1993). *Diccionario Jurídico Elemental*. Obtenido de Slideshare: <https://es.slideshare.net/YuhryGndara/diccionario-juridicoelementalguillermocabanellas>
- Varela, O. H. (s.f.). *El Acoso Laboral y la clasificación sistemática de los trastornos mentales: el DSM-IV y la CIE-10*. Obtenido de <https://www.aacademica.org/000-031/553.pdf>
- Varela, O. H., Iglesia, A. G., Caputo, M., Carlos, M., & Hidalgo, V. S. (2010). *El Acoso Laboral y la clasificación sistemática de los trastornos mentales: el DSM-IV y la CIE-10*. II Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVII Jornadas de Investigación Sexto Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Buenos Aires: Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires. Obtenido de <https://www.aacademica.org/000-031/553.pdf>
- Vásquez, W. E. (2019). *Estrategia de comunicación contra el Acoso Laboral descendente en el GAD municipal Rumiñahui*. Universidad Andina Simón Bolívar, Área de Comunicación, Quito, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7061/1/T3069-MCE-Haro-Estrategia.pdf>
- World Health Organization (Ed.). (1995). *Clasificación estadística internacional de enfermedades y problemas relacionados con la*

salud (Décima revisión. [10a Rev.]). OPS, Oficina Sanitaria Panamericana, Oficina Regional de la Organización Mundial de la Salud.

# **ANEXOS**

Cuenca, 02 de septiembre del 2021

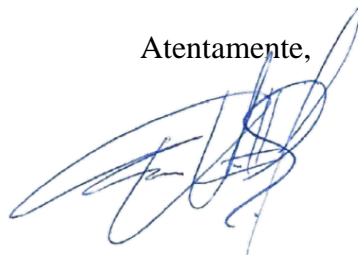
**LA UNIDAD DE TITULACIÓN E INVESTIGACIÓN FORMATIVA DE LA  
CARRERA DE DERECHO MATRIZ**

Certifica que:

El informe de originalidad TURNITIN correspondiente a la primera revisión de la investigación realizada por los estudiantes **ALVAREZ CALDERON ELIZABETH THALIA** con número de cédula **0106407307** y **ALVARADO GUTIERREZ EDWIN STALYN** con número de cédula **0105763775**, titulado “**LA PRUEBA PSICOLÓGICA EN EL PROCESO DE VISTO BUENO POR ACOSO LABORAL**”, indica un 4% de índice de similitud, 2% de fuentes de internet, 2% de publicaciones y tesis de maestría, 0% coincidencias excluidas.

Para los fines legales pertinentes,

Atentamente,



Paola Vallejo Cárdenas  
**UNIDAD DE TITULACIÓN  
CARRERA DERECHO**

## CENTRO DE IDIOMAS

### RESUMEN

El acoso laboral también conocido como Mobbing, es antiguo como el trabajo mismo caracterizado por la violencia psicológica que puede suscitarse en el ámbito laboral. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) requirió que todos los países miembros incluyan en su legislación leyes que regulen y sancionen el acoso laboral, no obstante, en la legislación ecuatoriana recién fue considerada en el año 2017 con la Ley Reformatoria a la LOSEP y al Código del Trabajo, con la finalidad de precautelar un trato digno y la no discriminación.

Garantizando los derechos de los trabajadores y empleadores se acuñó la figura de visto bueno, en una de sus causales se añadió el acoso laboral; al ser un proceso administrativo con un momento probatorio, se podría justificar esta causal con un test psicológico, para una resolución favorable, entre otras pruebas con un informe pericial que contenga uno o varios de los diagnósticos del literal Z56 de los problemas relacionados con el empleo y desempleo, puesto que no existe el acoso laboral en la codificación de la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionadas con la Salud Décima Edición (CIE-10), ya que éste es el manual instado por el Ministerio de Salud Pública debido a que todos los países integrantes de la Organización Mundial de la Salud deben aplicarlo, empero según entrevistas tanto a psicólogos, peritos e inspectores del trabajo este diagnóstico psicológico se considera una prueba fehaciente, siempre y cuando cumpla con requisitos específicos para comprobar el acoso laboral.

**PALABRAS CLAVES: ACOSO LABORAL, CÓDIGO DE TRABAJO, CIE 10 - Z.56, VISTO BUENO, CAUSALES, INFORME PERICIAL.**



## CENTRO DE IDIOMAS

### ABSTRACT

Labor harassment, also known as Mobbing, is as old as work itself, characterized by the psychological violence that can occur in the workplace. The International Labor Organization (ILO) required that all member countries include in their legislation laws that regulate and punish workplace harassment; however, in the Ecuadorian legislation, it was only contemplated in 2017 with the Reformatory Law to the Organic Law Of Public Service (LOSEP, by its acronym in Spanish) and the Labor Code, to ensure dignified treatment and non-discrimination. Guaranteeing the rights of workers and employers, the figure of "Early Termination of employment" was coined, in one of its grounds, labor harassment was added since it is an administrative process with an evidentiary moment, this cause could be justified with a psychological test, for a favorable resolution, among other evidence with an expert report containing one or more of the diagnoses of the paragraph Z56 of the problems related to employment and unemployment, given that there is no labor harassment in the codification of the International Statistical Classification of Diseases and Health-Related Problems Tenth Edition (ICD-10). Nevertheless, according to interviews with psychologists, experts, and labor inspectors, this psychological diagnosis is considered reliable evidence provided that it meets specific requirements to prove mobbing at work.

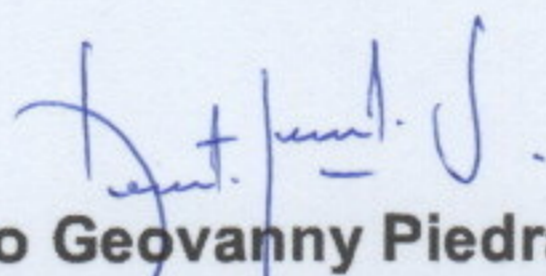
**KEYWORDS: HARASSMENT AT WORK, LABOR CODE, CIE 10 - Z.56, EARLY TERMINATION OF EMPLOYMENT, CAUSES, EXPERT REPORT**



**CENTRO DE IDIOMAS**

Cuenca, 02 de julio de 2021

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

  
**Abg. Pietro Geovanny Piedra Sarmiento.**  
**SECRETARIO CENTRO DE IDIOMAS**



EL SECRETARIO DE LA UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES  
DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

**INFORMA:**

Que, **ALVAREZ CALDERON ELIZABETH THALIA C.C 0106407307 y ALVARADO GUTIERREZ EDWIN STALYN C.C 0105763775** de la carrera de **DERECHO** modalidad Presencial, presentaron su diseño de Trabajo de Investigación con el Título: **“LA PRUEBA PSICOLOGICA EN EL PROCESO DE VISTO BUENO POR ACOSO LABORAL”** Tutor: **Mgs. Andrés Sánchez Urgiles**, el mismo que fue aprobado en Sesión de Consejo Directivo de fecha **28 de diciembre de 2020**, previo a la obtención del Título de Abogado (a) de los Tribunales de Justicia de la Republica.

Es todo cuanto puedo informar en honor a la verdad remitiéndome, de ser necesario, a los archivos que reposan a mi cargo.

Cuenca, 26 de abril de 2021.

AB. XAVIER IÑIGUEZ VIVAR

<b>Elaborado por:</b>	Ing. Maricela Ruiz L.
<b>Revisado por:</b>	Ab. Xavier Iñiguez Vivar
<b>Autorizado por:</b>	Ab. Xavier Iñiguez Vivar



00ÉY0X0ÜÁ0 0W0ZÁ00ÉJ  
Ö[ & { ^} 0 & ^! 0000[ Á  
ää ä0( ^) 0 Á [! Á0( ^!\* ^) & ä0  
Ü0 ä0 ä0 Ä) Á0& ä0 [! Á [! Á  
ÖUX0ÉJ  
Ö ^) & 000& ä0 [!  
GE0FEI EG ÁFÍ K 00I KEE

Cuenca, 16 de septiembre del 2021

**Señor Doctor**

Ernesto Robalino Peña

**DECANO DE LA UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES**

**Su despacho**

De mis Consideraciones

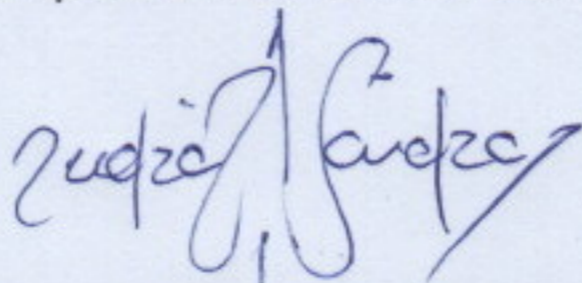
**WASHINGTON ANDRÉS SÁNCHEZ URGILES** docente de la carrera de Derecho de la Universidad Católica de Cuenca, en mi calidad de tutor de los estudiante **ALVAREZ CALDERON ELIZABETH THALIA** con número de cédula **0106407307** y **ALVARADO GUTIERREZ EDWIN STALYN** con número de cédula **0105763775**, quienes han realizado su Trabajo de Titulación denominado **"LA PRUEBA PSICOLÓGICA EN EL PROCESO DE VISTO BUENO POR ACOSO LABORAL."**, debo 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:

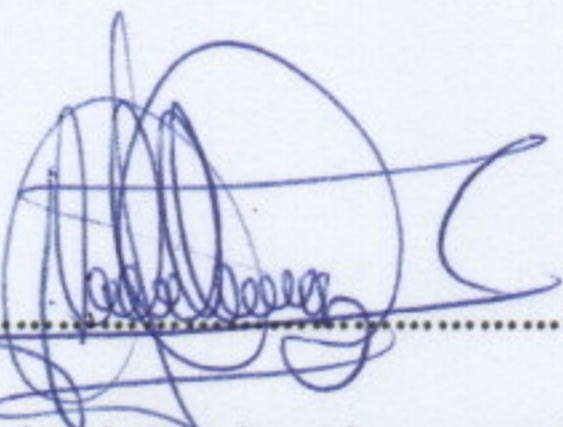


**DR. WASHINGTON ANDRÉS SÁNCHEZ URGILES, MGS.  
DOCENTE TUTOR**



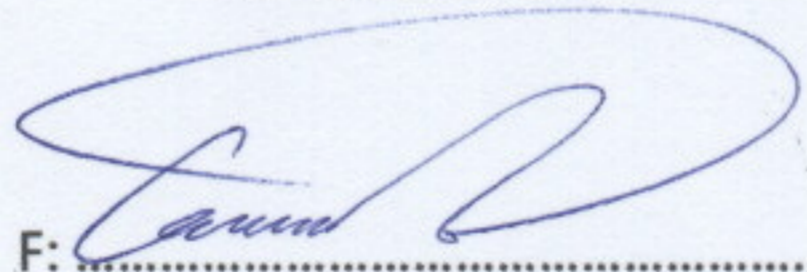
**Elizabeth Thalia Alvarez Calderón y Edwin Stalyn Alvarado Gutierrez** portadores de la cédula de ciudadanía N° **0106407307** y **0105763775** respectivamente. En calidad de autores y titulares de los derechos patrimoniales del trabajo de titulación **“La prueba psicológica en el proceso de visto bueno por acoso laboral”** de conformidad a lo establecido en el artículo 114 Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, reconocemos 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 y no comerciales. Autorizo además a la Universidad Católica de Cuenca, para que realice la publicación de éste trabajo de titulación en el Repositorio Institucional de conformidad a lo dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, **16 de septiembre de 2021**

F: 

**Elizabeth Thalia Alvarez Calderón**

C.I. 0106407307

F: 

**Edwin Stalyn Alvarado Gutierrez**

C.I. 0105763775



# **UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**

*Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo*

## **UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES**

### **CARRERA DE DERECHO**

LA PRUEBA PSICOLÓGICA EN EL PROCESO DE VISTO BUENO POR  
ACOSO LABORAL.

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

**AUTORES: ELIZABETH THALIA ALVAREZ CALDERÓN**

**EDWIN STALYN ALVARADO GUTIERREZ**

**DIRECTOR: WASHINGTON ANDRES SANCHEZ URGILES**

**CUENCA-ECUADOR**

**2020**

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

## **1. TEMA**

El acoso laboral como causal de visto bueno en la legislación ecuatoriana.

## **2. TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

La prueba Psicológica en el proceso de visto bueno por acoso laboral.

## **3. MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN**

El visto bueno como una forma de dar por terminada la relación laboral en el Ecuador, tiene vigencia desde el 17 de noviembre de 1938, fecha en la que se incorporó al Código de Trabajo publicado el registro oficial N° 78 al 81, por el General Alberto Enríquez Gallo quien mediante decreto N° 210 instauró la figura del desahucio y el visto bueno.

En el código de Trabajo de 1938, la figura del visto de bueno contenía cinco y cuatro causales por las cuales se podía dar por terminado el contrato de trabajo, estas interpuestas ya sea por el empleador o por el trabajador respectivamente, sin indemnización alguna en el caso de que sea presentado por el empleador, salvo las que por derecho le corresponden.

No obstante, en el Código de Trabajo vigente, hasta el año 2017 solamente constaba de 7 causales de visto bueno dispuestas en el art. 172 del código de Trabajo, en la que, el empleador podía solicitar el visto bueno en contra de sus trabajadores y así poder terminar la relación laboral sin indemnizaciones a más de los beneficios sociales, que por ley les corresponde; en el caso de los trabajadores como actores de un proceso de visto bueno, contaban de 3 causales dispuestas en el art. 173 ibidem, en la cual el trabajador una vez solicitado el visto bueno y si

se lograra comprobar la causal interpuesta, éste, tendrá derecho a recibir la indemnización como si hubiese sido despedido intempestivamente. En el año 2017, mediante la ley reformativa de la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código de Trabajo para prevenir el acoso laboral, se incrementa la causal el acoso laboral en la cual se dispone: “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.”. Si bien el acoso laboral tiene su complejidad en el momento probatorio, esto es la justificación de haber sido víctima de acoso laboral, lo que se busca es esclarecer, a falta de ley expresa, ¿cuál sería el o los medios probatorios a fin de justificar esta causal?; es por ello que se analizarán los Diagnósticos del CIE-10; con el objeto de establecer un criterio procesal, concluyendo si estos diagnósticos, pueden aportar prueba en un proceso administrativo de visto bueno.

El visto bueno se ha venido desarrollando desde su vigencia mediante un procedimiento administrativo, en donde actúan: el trabajador, el empleador y el inspector del trabajo, claro está que como todo procedimiento se deberá presentar pruebas, y al tratarse de acoso laboral, entre otras pruebas que nos ayudará a probar el mencionado acoso, se plantea que sea un diagnóstico psicológico de un perito debidamente acreditado por el concejo de la judicatura, pero en este diagnóstico deberá contener uno de los establecidos en el CIE-10; en el caso de una impugnación de la resolución de visto bueno, está se tramitará por la vía competente es decir en el ámbito judicial.

Si bien los diagnósticos pueden variar y depender de las psiquis de la persona es importante enfocarnos en un diagnóstico óptimo para identificar el acoso laboral, no obstante, en la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionadas con la

Salud - décima Revisión (CIE-10) ha establecido diagnósticos, los cuales nos podrían ayudar a esclarecer cuando una persona ha sido víctima de acoso.

El CIE-10 es la clasificación de enfermedades, que se puede definir como un sistema de categorías que pueden ser indicios o causas de una enfermedad de acuerdo con los criterios establecidos; cabe recalcar que esta clasificación está aprobada por la Organización Mundial de la Salud. En lo que concierne a nuestro tema nos remitimos al literal Z56 de los problemas relacionados con el empleo y el desempleo, en el cual dispone 8 diagnósticos, que podrían considerarse al momento de identificar un acoso laboral, al momento de desarrollar un proceso por la octava y cuarta causal de visto bueno en los artículos 172 y 173 del Código de Trabajo respectivamente, existe la necesidad de dilucidar si los diagnósticos contenidos en el Z56 del CIE-10, constituyen prueba para justificar acoso laboral, dentro de la legislación ecuatoriana.

#### **4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Cuál es la importancia de los diagnósticos establecidos en el CIE-10, literal Z56, para la constitución del acoso laboral en la legislación ecuatoriana; como prueba en el proceso de Visto Bueno?

#### **5. OBJETO DE ESTUDIO**

La prueba psicológica del manual CIE-10, literal Z56, como medio probatorio para determinar la existencia de acoso laboral instaurado en la legislación ecuatoriana a partir del año 2017 y establecido en los artículos 172 y 173 del Código de Trabajo.

## **6. CAMPO DE ACCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

El presente trabajo de titulación tiene la siguiente normativa como campo de acción:

- a) Constitución de la República del Ecuador (2008)
- b) Código del trabajo: Art. 172 y 173
- c) Ley reformativa a la Ley Orgánica del Servicio Público y Código del Trabajo.
- d) CIE-10 (literal Z numeral 56)

## **7. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Derecho Procesal

## **8. OBJETIVO GENERAL**

Analizar si los diagnósticos establecidos en el CIE-10 literal Z56 pueden constituir prueba eficaz para justificar el acoso laboral.

## **9. OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- a) Analizar el concepto de Acoso Laboral según Ley Orgánica del Servicio Público y al Código de Trabajo.
- b) Estudiar la prueba psicológica como prueba fundamental en el acoso laboral.

- c) Determinar si los diagnósticos del literal Z56 del CIE-10 podría constituir prueba para verificar la existencia de acoso laboral en el proceso de Visto Bueno.

## **10. TIPO DE INVESTIGACION**

En la presente investigación, el enfoque será de manera cualitativo puesto que describiremos el fenómeno de acoso laboral; una vez analizada la figura, trataremos el ámbito probatorio conjuntamente con la falta de norma expresa al momento de identificar un acoso laboral; trabajaremos mediante un tipo exploratorio, ya que estos están dirigidos a lograr el esclarecimiento y delimitación de problemática jurídica procesal. Vamos a explorar y a su vez realizar entrevistas a profesionales en el ámbito de la psicología y con ello delimitar cuál de los diagnósticos del CIE-10 o si todos ellos, podrían constituir una prueba idónea en la legislación ecuatoriana.

## **11. MARCO CONCEPTUAL Y TEORICO**

Para el desarrollo del trabajo de titulación, consideraremos diversos conceptos de diferentes doctrinarios que han tenido influencia en el Derecho Laboral, procesal y en la Psicología, por ende en el tema a investigar que es el visto bueno, este como un proceso administrativo que como resultado tiene la terminación unilateral de la relación laboral previo a la terminación del contrato; como una de las causales de visto bueno y el tema a investigar es el acoso laboral, considerando que la poca investigación sobre el tema ha producido anomias en el momento probatorio, considerándose que la prueba que ha tenido mayor énfasis al momento de tratar el acoso laboral en la legislación ecuatoriana ha sido un Diagnóstico psicológico; por lo expuesto empezaremos citando a:

Guillermo Ochoa, quien define al Visto Bueno como: “La resolución de la autoridad del trabajo, declarando que son legales las causas aducidas por el empleador o trabajador, en su caso, para dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente antes de su vencimiento. (Ochoa, 1996, p. 454)

Así mismo Nelly Chávez define de la siguiente forma a la figura del Visto Bueno “es la autorización que concede el Inspector de Trabajo para dar por terminado la relación laboral cuando una de las partes ha incurrido en una de las causas previstas en los Arts. 172 y 173 del Código de Trabajo. (Barrera, 2002, p. 402)

Para María Elena Cevallos manifiesta que: “Se puede definir al Visto Bueno como la resolución de la autoridad de trabajo declarando que son legales las causas aducidas por el empleador o el trabajador, en su caso, para dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente antes de su vencimiento”. (Vásquez, 1998, p. 509)

Según los autores citados con anterioridad, podemos llegar a la conclusión unánime que el Visto Bueno es una resolución emitida por una autoridad del trabajo; como los autores citados son ecuatorianos, esta autoridad es el Inspector del trabajo; este Visto Bueno puede ser interpuesto por el empleador o trabajador siempre y cuando estos demuestren estar incurso en una de las causales previstas en el código del Trabajo, en sus artículos 172 y 173; para así terminar la relación laboral unilateralmente antes del vencimiento del plazo en caso de haberlo.

El científico Heinz Leymann, a quien se le ha denominado como el padre del mobbing, ya que fue la primera persona en usar la palabra mobbing definiéndola como: “situación en la que una persona, o varias ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y

recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo con el fin de destruir las redes de comunicación, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y conseguir su desmotivación laboral.” (Leymann, 1996, p. 27)

Por otro lado, el profesor MIGUEL BARÓN DUQUE, lo define como: “acciones recurrentes censurables o claramente negativas que van dirigidas contra empleados concretos de manera ofensiva y pueden tener como consecuencia la marginación de estos en la comunidad laboral. El mobbing se caracteriza por el secreto en el comportamiento de quien lo practica, la capacidad de la víctima para sentirse culpable y la permisibilidad de los testigos”. (Vidal, p. 8)

Según Susana Moreno define al acoso laboral como: “Acoso moral o mobbing, también conocido como hostigamiento psicológico violencia psicológica en el trabajo acoso ambiental, bossing, (si el sujeto que ejerce la violencia psicológica es el superior jerárquico). Este suele presentarse con conductas intimidatorias por lo general del tipo verbal, y otras que no son visibles, aunque en los casos más graves pueden llegar a la violencia física.”. (Cáliz, 2009, p. 56)

Para Marie France Hirigoyer, en su libro “EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO”, define al acoso laboral como: “el acoso moral en el trabajo se define como toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.” (Hirigoyer, 2010, p. 19).

José Luis Ugalde afirma que existen dos concepciones del acoso laboral “que denominamos subjetiva el acoso laboral se diseña con especial exigencia de elementos de esa índole: la intencionalidad del acosador y la acreditación de un daño síquico a la víctima. Mientras que, en el caso de la concepción objetiva, la exigencia fundamental se desplaza a la persistencia y sistematicidad de la conducta del acoso laboral.” (Ugalde, 2012, p. 32)

Según los autores citados acerca del Acoso Laboral conocido también como acoso moral o mobbing, como comúnmente se le conoce a la violencia psicológica o moral que pueden presenciar tanto los empleadores como trabajadores dentro del lugar de trabajo; esta puede verse reflejada de forma verbal e incluso de manera transparente está presentándose de forma común; es menester recalcar que la conducta abusiva que viven las víctimas son de forma sistemática, repetitiva y ofensiva, atacando directamente a su integridad psíquica y en algunos casos más graves la física.

Como otra variable dentro del trabajo de titulación tenemos a la prueba, a la cual los siguientes autores le definen como:

Según Devís Echandía define a la prueba como “probar es aportar al proceso, por los medios y procedimientos aceptados por la ley, los motivos o las razones que produzcan el convencimiento o la certeza del juez.” (ECHANDÍA, 1981, p. 124)

Para Reynaldo Bustamante Alarcón define a la prueba en el siguiente concepto “todo sujeto de derecho que participa, o participará, como parte o tercero legitimado en un proceso o procedimiento, tienen el derecho a producir la prueba necesaria para formar convicción del juzgador acerca de la existencia o inexistencia de los hechos que son o serán objeto concreto de prueba”. (Bustamante, 2001, p. 99)

La prueba como bien manifiestan los autores citados, es primero un derecho de la persona que está defendiéndose un proceso, y esta servirá para esclarecer la convicción del juzgador de turno, esta puede presentarse por distintos medios aceptados dentro del proceso esta pueden ser: documentos, inspecciones judiciales, pruebas periciales, diagnósticos médicos, entre otras.

Por otro lado, dentro de nuestro anteproyecto una de las variables más importantes es la prueba psicológica ya que de esta dependerá nuestra investigación; Anne Anastasi y Susana Urbina en su libro TEST PSICOLÒGICOS manifiestan que “las pruebas psicológicas proporcionan herramientas estandarizadas para investigar problemas tan diversos como los cambios que sufre el individuo a lo largo del ciclo de desarrollo, la eficiencia relativa de distintos procedimientos educativos”. (Anastasi & Urbina, 1998)

Además, las mismas autoras manifiestan que “las pruebas psicológicas es un medida objetiva y estandarizada de una muestra de conducta”. (Anastasi & Urbina, 1998)

Por otro lado, en el libro Test psicológicos y evaluación de Lewis R. Aiken sustenta que “las pruebas psicológicas y otros instrumentos de evaluación se aplican en un amplio rango de ambientes académicos, clínicos-consultivos, de negocios-industriales, de justicia criminal-forenses, gubernamentales y militares. Los psicólogos de personal, clínicos, consultores, sociales, y muchos otros especialistas dedicados a la investigación o a aplicaciones prácticas en el comportamiento humano, dedican una parte considerable de su tiempo profesional a calificar e interpretar las pruebas psicológicas.” (Aiken, 2003, p. 4)

Según lo citado de los autores quienes han tenido su relevancia en la psicología quienes manifiestan que estas son muestras de conductas de cada una de las personas presentan en

relación a ciertas circunstancias externas que puedan perjudicar a una persona un espacio y tiempo.

## **12. HIPOTESIS O IDEAS A DEFENDER EN LA INVESTIGACIÓN**

La prueba psicológica en base a los diagnósticos establecidos en el CIE-10 literal Z56 en la legislación ecuatoriana, permite acreditar el acoso laboral dentro de un proceso de Visto Bueno.

## **13. METODOS A UTILIZARSE EN LA INVESTIGACIÓN**

### **Método Analítico – Sintético y descriptivo**

El método analítico-sintético, se compone principalmente en el estudio de los hechos, pero partiendo de la descomposición que surge del objeto de estudio; siendo este el acoso laboral y en cada una de sus partes y componentes de importancia como lo es el manual CIE 10, para la verificación del problema y la solución aplicable con bases legales, concretas, eficaces y existentes para a su vez poder estudiarlas y analizarlas de manera individual con el fin de establecerlas e integrarlas en el momento oportuno conjuntamente con el método descriptivo de una manera coherente sobre los objetos de estudio y las variables establecidas, todo ello verificado en un estudio de forma integral y global.

## **14. CRONOGRAMA DE TAREAS**

15. Actividades	Mes	Mes	Mes	Mes	Mes	Mes
	1	2	3	4	5	6

Revisión y selección de la información bibliográfica de las teorías y conceptos	X					
Elaboración de la fundamentación teórica	X					
Elaboración de los instrumentos para la recolección de información	X					
Validación de los instrumentos de recolección de información.		X				

Aplicación de los instrumentos y recolección de información.		X				
Procesamiento y análisis de la información.			X			
Elaboración del informe de diagnóstico de la investigación.			X			
Contrastación con las teóricas, elaboración de propuesta, conclusiones, recomendaciones			X			
Elaboración del informe final de la investigación				X		

Presentación del informe final en la secretaria de la Unidad Académica				X		
Sustentación individual ante un tribunal de grado.					X	

#### **16. POBLACION Y MUESTRA EN CASO DE SER NECESARIO.**

Para la obtención de mejores resultados a nuestra investigación plantearemos entrevistas a ciertos profesionales en el ámbito de la Psicología, así también a peritos acreditados por el Consejo de la Judicatura, profesionales en el área del derecho y a Inspectores del Trabajo.

## 17. BIBLIOGRAFIA

Anastasi, A., & Urbina, S. (1998). *Test Psicológicos*. Ciudad de Mexico: Pretinence Hall.

Recuperado el 5 de Mayo de 2020, de <https://books.google.com.pe/books?id=FV01zgFuk0cC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

Andrade, G. O. (1996). *Compendio Practico del Contrato Individual del Trabajo en el Ecuador*.

Cuenca: Andrade; Primer Edición.

Barrera, N. C. (2002). *Derecho Laboral Aplicado*. Quito- Ecuador: Universitaria.

Bustamante, R. (2001). *El Derecho de probar como elemento esencial de un proceso justo*.

Lima:

Ara Editores.

Cáliz, S. M. (2009). Apuntes sobre el concepto legal de acoso laboral. *Revista de Seguridad*

*Social y*

*Laboral*, No. 218, 56.

ECHANDÍA, D. (1981). *Teoria general de la prueba judicial*. (Vols. tomo 1, 5ta edición ).

Buenos

Aires, Argentina. Retrieved mayo 2020

Hirigoyer, M.-F. (2010). El acoso Moral en el trabajo. In M.-f. Hirigoyer, *El acoso Moral en el trabajo* (p. 19). España: Printed in Spain.

Leymann, H. (1996). *Mobbing and victimization at work*. UK: Taylor & Francis Ltd.

Ugalde, J. (2012). El acoso laboral: entre el derecho y la psicología. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso no.39 Valparaíso Dec. 2012*.

Vásquez, M. E. (1998). *Legislación Laboral*. Loja : UTPL.

Cuenca, 01 de septiembre de 2020.

Elizabeth Thalia Alvarez Calderón

Edwin Stalyn Alvarado Gutierrez

Dr. Andrés Sánchez Urgiles

Mgs. Paola Vallejo Cardenas

**TUTOR**

**Responsable de la Unidad de**

**Titulación e Investigación formativa**