



**UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DEL ECUADOR**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA**

**“ANDRÉS F. CÓRDOVA”**

**TESIS DE GRADO PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE  
ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS**

**TEMA:**

“EL HOSTIGAMIENTO MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL,  
SU TRATAMIENTO EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA”

**AUTOR:**

José Daniel Jácome Zambrano

**DIRECTOR DE TESIS:**

Dr. Edison René Toro

QUITO, ECUADOR

AÑO 2014

## CERTIFICACIÓN

Quito, Noviembre de 2014

Yo, José Daniel Jácome Zambrano, portador de la cédula de ciudadanía N° 171678653-6, egresado de la Facultad de Jurisprudencia “Andrés F. Córdova” de la UIDE, declaro que soy el autor exclusivo de la presente investigación y que esta es original, autentica y personal mía. Todos los efectos académicos y legales que se desprenden de la presente investigación, serán de mi sola y exclusiva responsabilidad.

---

José Daniel Jácome Zambrano

N° 171678653-6

## AGRADECIMIENTO

A Dios, quien me dio la fuerza y fe para terminar una etapa ya postergada por mucho tiempo.

A mi padre, porque gracias a él sé que la responsabilidad se la debe vivir como un compromiso de dedicación y esfuerzo.

A mi madre, cuyo vivir me ha enseñado que en el camino hacia la meta no es fácil se necesita de la dulce fortaleza para aceptar las derrotas y del sutil coraje para derribar miedos.

A mis hermanos, el incondicional abrazo y consejo que me motiva y recuerda que detrás de cada detalle existe el suficiente alivio para empezar nuevas búsquedas.

A mi novia que con su apoyo y carisma me impulsó a terminar un proyecto por el cual en cierto punto lo daba por perdido.

A mi tutor de Tesis quien con su conocimiento y apoyo me adoptó como su pupilo después de tantos inconvenientes en el desarrollo de esta tesis.

A mis familiares, viejos amigos y a quienes recién se sumaron a mi vida para hacerme compañía con sus sonrisas de ánimo.

## **DEDICATORIA**

Con mucho amor y gratitud a mis padres, por su amor, trabajo, paciencia y sacrificio en estos años, gracias a Ustedes he logrado llegar y convertirme en lo que soy, no hay regalo más grande que ser su hijo.

## SÍNTESIS

El presente trabajo de titulación busca determinar si la jurisdicción ecuatoriana cuenta con los mecanismos suficientes para la tipificación de hostigamiento laboral, también denominado *mobbing*, y su sanción a través de un adecuado tratamiento jurídico. Con este objetivo, y en base a una estricta investigación bibliográfica y documental, se procedió a desarrollar un diagnóstico de la situación actual del problema de estudio, encontrándose que, si bien existen elementos relacionados con el acoso que son tratados en las normas jurídicas vigentes, no existe una tipificación propia para este problema que es más frecuente de lo que aparenta.

**Palabras claves:** Mobbing, hostigamiento laboral, legislación laboral.

## INTRODUCCIÓN

En el país no se ha investigado a profundidad el hostigamiento moral y físico en el ámbito laboral, también denominado *mobbing*. Este tema tan delicado ya está tipificado desde hace algún tiempo en legislaciones como las de España, Alemania, Italia, Inglaterra, así como en países de Sudamérica como Bolivia, Venezuela y Chile. Ahora, en el Ecuador, existe ya un proyecto de ley que se someterá a consideración de Asamblea Nacional. Con el fin de aportar a la discusión, se ha considerado pertinente determinar qué es el hostigamiento moral.

Una definición simple de hostigamiento laboral sería que “es una práctica ejercida por ciertos individuos dentro del lugar de trabajo con el objetivo de intimidar, amedrentar y consumir, emocional e intelectualmente a la víctima”<sup>1</sup>; sin embargo, este tema es muy amplio. Por consiguiente, la presente tesis investiga todo lo concerniente al *mobbing* y las posibles soluciones jurídicas para que la víctima no se encuentre en indefensión.

La idea que se pretende definir es si en el Ecuador, existen los medios y garantías legales capaces de proteger de manera adecuada y eficiente al trabajador en el caso de presentarse un caso por hostigamiento moral en su entorno laboral y la presencia o ausencia de medios idóneos en la legislación Ecuatoriana para hacer respetar tales derechos y sancionar a quienes lo vulneren. Según lo señalado, la presente investigación se formula de la siguiente manera: ¿Cuenta la legislación Ecuatoriana con

---

<sup>1</sup> TRABAZO, Victoria. *Psicólogo Forense*. 2011 Obtenido de: <http://psicologoforense.com/s/definicion-de-mobbing-peritos-psicologos-madrid-tres-cantos>

los suficientes mecanismos legales para la sanción de los individuos que incurran en la práctica del hostigamiento moral en el lugar de trabajo?

Con la finalidad de responder a la formulación del problema de investigación, se planteó como objetivo general comprender qué es el hostigamiento moral, su concepto, el móvil, su entendimiento detallado y todas sus posibles soluciones dentro de nuestra legislación. A la vez, se plantearon objetivos específicos: determinar los vacíos en la legislación ecuatoriana en lo referente al hostigamiento laboral, en caso de haberlos; presentar los medios jurídicos a disposición de las víctimas de mobbing; y, señalar los medios alternativos de jurisdicción para la sanción de los agresores.

El presente estudio se justifica en el ámbito social, ya que el lugar de trabajo constituye un sitio donde, a pesar de existir normas sociales para el habitual desarrollo de cada una de las actividades, se presenta una problemática que no está tipificada como una norma legal en específico y que afecta de manera directa a los trabajadores y, de manera indirecta, a su familia y a las empresas en las que laboran. Es imprescindible buscar los medios más adecuados para el normal desempeño laboral, lo cual también se encuentra especificado en la Norma Suprema ecuatoriana que, en su artículo 33 indica que:

“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y

retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”(Constitución del Ecuador, 2008)<sup>2</sup>

El desarrollo de la investigación se fundamentó metodológicamente en un diseño de tipo descriptivo por medio del uso de métodos analítico y sintético de la información recopilada y en el método histórico comparado, con el fin de desarrollar un diagnóstico de la situación actual de la legislación ecuatoriana respecto al hostigamiento laboral.

La presente investigación se encuentra estructurada en capítulos que presentan los siguientes contenidos:

**CAPÍTULO I: DEL HOSTIGAMIENTO:** En el primer capítulo del presente trabajo se realiza un acercamiento a la definición de hostigamiento de manera general y, particularmente, del acoso en el lugar de trabajo, con el fin de contextualizar el tema de investigación y conocer sus características.

**CAPÍTULO II: HOSTIGAMIENTO LABORAL EN EL MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL:** En este espacio se presenta, de manera resumida, el desarrollo que ha tenido la figura del hostigamiento en el lugar de trabajo dentro de la jurisdicción internacional, haciendo énfasis en la forma en que ha sido tratado este problema por la Organización Internacional del Trabajo, el Parlamento Europeo y diversas legislaciones en la región Latinoamericana.

**CAPÍTULO III: EL DERECHO AL TRABAJO EN EL MARCO JURÍDICO ECUATORIANO:** A través de una recopilación y análisis de las normas vigentes relacionadas, en este capítulo se presenta el contexto jurídico relacionado al trabajo y sus derechos, además sobre los principios inherentes a los derechos relacionados con la

---

<sup>2</sup>CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR. 2008. Asamblea Constituyente. R. O. 449

actividad laboral según las leyes ecuatorianas y la importancia de la tutela de dichos derechos.

CAPÍTULO IV: EL HOSTIGAMIENTO MORAL Y LAS ACCIONES A SEGUIR DESDE EL MARCO JURÍDICO ECUATORIANO: Como elemento final del contenido de la investigación, se presenta un análisis pormenorizado del tratamiento jurídico relacionado con el hostigamiento moral en el Ecuador, estudio que es determinante para el diseño de las conclusiones y recomendaciones del presente trabajo.

Al final del documento se encontrará JURISPRUDENCIA, CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES, Y BIBLIOGRAFÍA que sustentan el desarrollo de la investigación realizada.

# CAPÍTULO I

## DEL HOSTIGAMIENTO

### 1.1 Historia y antecedentes

Desde el momento en que los investigadores empezaron a utilizar la palabra mobbing como una descripción de ciertas conductas grupales de los seres vivos basadas en los comportamientos de los animales experimentales para el estudio de “*conductas*”<sup>3</sup> y “*comportamientos*”<sup>4</sup>, redescubrieron que no siempre el más débil es el atacado, sino que existía un conducta en la que muchos se unían para atacar a cualquiera del grupo.

Mediante el estudio de las constantes y continuas conductas pasivas pero con tinte agresor, el termino hostigamiento empezó a ser relacionado con las acciones de generar daño; en este contexto es importante analizar cómo el hostigamiento ha promovido al “*mobbing o acoso moral*”<sup>5</sup>.

El autor Brodsky (1976) mediante un estudio realizado en Suecia, se centró en investigar cómo la dureza de las actividades diarias y los comportamientos de los iguales frente a un similar, desarrollaron procesos de cansancio y stress. Mientras que

---

<sup>3</sup> N.A.: <http://definicion.de>.- La conducta está relacionada a la modalidad que tiene una persona para comportarse en diversos ámbitos de su vida. Esto quiere decir que el término puede emplearse como sinónimo de comportamiento, ya que se refiere a las acciones que desarrolla un sujeto frente a los estímulos que recibe y a los vínculos que establece con su entorno.

<sup>4</sup> N.A.: <http://es.wikipedia.org/wiki/Comportamiento>: es la manera de proceder que tienen las personas u organismos en relación con su entorno o mundo de estímulos. El comportamiento puede ser consciente o inconsciente, voluntario, público o privado, según las circunstancias que lo afecten. La ciencia que estudia la conducta y el comportamiento animal es la etología y la ciencia que estudia la conducta desde el punto de vista de la evolución es la ecología del comportamiento.

<sup>5</sup> **REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA:** El término inglés **mobbing** no ha sido utilizado previamente, está tomado de la etología; el autor Konrad Lorenz lo utilizó por primera vez para referirse al ataque de un grupo de animales pequeños gregarios acosando a un animal solitario mayor (Lorenz, 1991).

para el autor Konrad Lorenz (1991), médico sueco, en su años de investigación se centró en el estudio de animales de laboratorio que desarrollaron una conducta basada en exclusión de un animal mayor que ha sido atacado por la congregación de animales pequeños.

Por otro lado, el autor Leymann empezó a observar cómo estas conductas de laboratorio eran llevadas a escenarios vivos dentro de los conflictos laborales, pues con mayor frecuencia se producían conductas atípicas en el mundo laboral; en el mundo de los adultos. Por ello empezó a promover el término mobbing, ya que encerraba no solo conductas y comportamientos, sino también las formas de accionar situaciones destructivas entre adultos en escenarios laborales.

Desde el momento en que se dio el análisis de relaciones laborales y su incidencia en el éxito o fracaso empresarial, autores como *Skogstad (1996)*, *Einarsen (2000)*, acogiendo el término mobbing, pronunciaron que las acciones negativas de las personas basadas en conductas atípicas y comportamientos agresivos, desarrollaron un mayor sufrimiento en las personas que cumplían una o varias actividades laborales.

Autores, como María France Irigoyen (1999), explican que los conflictos laborales no solo se quedan en el espacio laboral, sino que se trasladan al convivir diario del ser humano, a su entorno familiar y a su organización, es decir, la autora realizó un diagnóstico de las consecuencias sociales y familiares que sufren las víctimas de hostigamiento real laboral.

Entre los más representativos están: los españoles Piñuel y Zabala (2001, ellos) señalan que este fenómeno ocurre en las organizaciones de su país y centran su estudio en los factores que generan esta estructura, sus trabajos se basan en la relación causa-efecto, el autor Barón Duque (2004), menciona que el mobbing se utiliza dentro de una organización como medio para adquirir poder”<sup>6</sup>.

En el caso del hostigamiento de las observaciones de Piñuel<sup>7</sup> y Zabala, se establece que elementos como celos y envidia promueven los círculos de agresión activos y pasivos, usualmente la víctima es envidiada por algún rasgo que la hace distinta del grupo base, hay ocasiones en que la víctima tiende a ser manipulada por otros que son parte de la organización o por quien maneja el statu quo de la organización donde presta sus servicios como empleado o trabajador.

## 1.2 Concepto del hostigamiento

El hostigamiento es considerado el instrumento que fortalece el proceso “*mobbing o acoso*”<sup>8</sup>, está compuesto por una serie de comportamientos ofensivos, tiene como origen una conducta destinada a alterar y perturbar a otra persona, el hostigar

---

<sup>6</sup> TRUJILLO, Mara, VALDERRÁBANOS, María de la Luz y HERNÁNDEZ MENDOZA, y René, Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas, INNOVAR, Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, Universidad Nacional de Colombia, Junio, 2007, página 73.

<sup>7</sup> PIÑUEL, 2004, primer estudio monográfico sectorial sobre mobbing desarrollado dentro del sector sanitario (Revista SATSE Mayo 2002; Piñuel et al 2004). Los datos establecieron una prevalencia del 33 % entre las enfermeras de toda España que contestaron al estudio.

<sup>8</sup> ORGANIZACIONES SINDICALES DE ESPAÑA, MOBBING, Valencia, 2012, página 1: “El sustantivo mob es el gentío, el vulgo, la plebe o populacho, mientras que el verbo “to mob” describe la acción de ese gentío de agolparse o atestarse en torno a algo o bien la de asediar o atacar en masa a alguien. El origen de la palabra describe, por tanto, una acción colectiva de un grupo de personas frente a algo o alguien, y curiosamente no siempre de modo negativo, tal y como ahora está siendo tratada en el ámbito de las condiciones de trabajo”. El causar daño está basado en una conducta que genera un comportamiento hostil, que tiende a ser sistemático, continuo y durado en espacios laborales.

representa molestar a alguien o burlarse de él insistentemente, dentro del aspecto legal, este es un comportamiento amenazante y/o perturbador que modifica a la conducta y al comportamiento de las personas.

El término hostigamiento tiene raíz inglesa y significa “tormento, fastidio, molestia y su continuidad conlleva a un sinnúmero de problemas”.<sup>9</sup> Posteriormente se enlaza con el término acosador, porque cuanto el acoso conlleva a asediar a una o más personas hasta generar en sus procesos mentales la no defensa. Por la singularidad con la que se une el hostigamiento con el acoso en espacios laborales, es también importante tratar el tema de cómo actúa este instrumento dentro del proceso de acoso laboral.

Bajo este enfoque el acoso moral es una perversión en las relaciones, ya que por un lado los acosadores, colaboradores y cómplices actúan de una forma inmoral contra la víctima mediante actuaciones crueles y por tanto contrarias a la moral; por ello la Organización Mundial del Trabajo, establece que los actos de violencia en el trabajo provocan alteraciones en las relaciones interpersonales, por lo que insta a las organizaciones públicas y privadas mejorar su cultura organizacional con la finalidad de evitar el incremento de este fenómeno social que afecta a los miembros de la empresa.

El acoso moral va contra la víctima, además de ser un acto inmoral y de dañarla psíquicamente provoca en ella un descenso de su estado anímico, es decir, hay un descenso del término griego animus. Es típico que la víctima de acoso esté desanimada o baja de moral, puesto que en el acoso moral existe violencia psicológica grave por parte de los acosadores orientada a destruir anímicamente a la víctima, también está presente el hostigamiento y marginación, en

---

<sup>9</sup> LEXICOON diccionario virtual <http://lexicoon.org/es/hostigamiento>, enciclopedia lexicoon 2014

consecuencia se estigmatiza el entorno de la persona y se genera un proceso de auto percepción. (Carrillo, 2013, p.1) <sup>10</sup>

En cambio, doctrinariamente el término hostigamiento comprende un comportamiento negativo entre similares empleados o trabajadores, inferiores y jerárquicos; que tiene como objetivo que el ataque sea sistemático o durante un tiempo prolongado, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas contra otra, con el único fin de generarle estrés y baja autoestima.<sup>11</sup> El hostigamiento interactúa con el empleado y, en determinadas situaciones, genera que la persona o grupo de personas ejerzan un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia verbal y psicológica, que atenta contra los principios y la moral de la víctima de forma sistémica, prolongada y que interactúa sobre otra persona en el lugar de trabajo.

La responsabilidad jurídica del acoso laboral debe recaer en quien ejecuta el acoso, es decir, sobre el sujeto activo y solidariamente sobre el empleador cuando no ha prevenido el acoso y este ha generado consecuencias psicológicas sobre el empleado. Se debe excluir la responsabilidad cuando el empleador ha sancionado o ejecutado medidas para evitar el acoso [moral] laboral, ya sea por mecanismos internos u otras formas evidenciables en el proceso, desvirtuando de esta manera la complicidad o encubrimiento al acosador. (Barbado, 2010) <sup>12</sup>

### **1.3 Características del hostigamiento**

---

<sup>10</sup> CARRILLO, Sophie, Abuso De Poder: Hostigamiento Laboral, página 1. 2013

<sup>11</sup> BARBADO, Patricia. La prueba de la violencia psicológica en el ámbito laboral. En <http://noticias.juridicas.com/> 2010

<sup>12</sup> Ibídem, pagina 1: la interrelación del sujeto activo y del sujeto pasivo, dentro del espacio laboral, pero no contempla el manejo preventivo de las conductas y de los comportamientos

El hostigamiento es un comportamiento agresivo que se presenta mediante una conducta basada en gestos, palabras, actitudes y comportamientos que, por su repetición, atentan contra la dignidad física y moral de la persona que es receptor de tales mensajes en un ambiente continuo de trabajo.

El hostigamiento, en conjunto con el acoso o mobbing, genera las siguientes características en el escenario laboral: Continuidad, repetición y una la “*relación asimétrica*”<sup>13</sup> o desigual entre las dos partes del conflicto. Para el doctor Oswaldo Paz y Miño, los conflictos laboral tienen un componente mayor, como la envidia, el sentimiento de mortificación y mala voluntad ocasionado por la contemplación de las mejores condiciones que disfruta otra persona; se ejerce en todos los niveles, acciones que pueden llegar desde los mejores superiores subordinados llevando al acoso a ser un acto de mediano y largo plazo, de soterradas actitudes y de resultados no siempre inmediatos, pues no caben sorpresas cuando algún trabajador de alto cargo en determinada empresa decide irse porque ha venido siendo víctima de acoso moral por parte de un grupo de trabajadores subordinados. El hostigamiento presenta las siguientes características:

1. **Ataques a la víctima con medidas organizativas:** El superior restringe a la persona las posibilidades de hablar. Se envía memo a recursos humanos para cambiar la ubicación de una persona separándola de sus compañeros, prohibiéndole a los compañeros que hablen con una persona determinada, obligando a ejecutar tareas en contra de su conciencia y moral, o de otra manera,

---

<sup>13</sup> Ibídem, página 1: de acuerdo a M. Foucault el poder es una relación asimétrica que está constituida por dos entes: la autoridad y la obediencia, y no sería un objeto preexistente en un soberano usado para dominar a sus súbditos, además es una situación estratégica que se da en una determinada sociedad donde el poder incita, suscita y produce

al extremo asignando tareas sin sentido, tareas degradantes, o incluso no asignando tarea alguna a una persona con la finalidad de que se autoexcluya.

2. **Ataques a las relaciones sociales de las víctimas con aislamiento social:** Mediante la restricción a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona, rehusando la comunicación con esa persona mediante miradas y gestos, o a través de no comunicarse directamente con ella, o de ser indiferente y tratarla como que no existiera dentro de la organización.
3. **Ataques a la vida privada de la víctima:** Críticas permanentes a su vida íntima, familiar y social; realizando terror tecnológico mediante continuas llamadas o envío de mensajes por parte del hostigador. Hacer sentir a la víctima como estúpida o estúpido, dándole a entender que tiene problemas psicológicos imitando gestos y voces de la persona y haciendo mofa de la vida privada de esta.
4. **Violencia física:** Hostigando para obtener favores sexuales, amenazas de violencia física, usando violencia menor y maltrato físico continuo.
5. **Ataques a las actitudes y creencias del sujeto pasivo o víctima:** Mofas sobre sus actitudes y creencias, nacionalidad y opciones políticas.
6. **Agresiones verbales:** Gritos, insultos, amenazas, críticas destructivas permanentes del trabajo que realizan las personas.
7. **Rumores:** Hablar mal de la persona a su espalda y difundir historias mal intencionado acerca de la víctima.

El hostigamiento, basado en una conducta discriminatoria y un constante abuso de poder con críticas destructivas que se desarrollan en el espacio laboral, se aferra contextos sociales vulnerables donde existe un clima de deshumanización, competitividad, ausencia de liderazgo, envidia y estrés que sean generados por las actuales condiciones de trabajo. Este ejercicio de intolerancia, de intransigencia, de envidia que degrada el clima laboral y en definitiva el entorno social de trabajadores y empleados en los espacios laborales privados y públicos.

#### 1.4 Orígenes del hostigamiento

Entre los motivos del hostigamiento se pueden encontrar los siguientes:

- **Hostigamiento racial:** Es la discriminación de un individuo por su raza u origen étnico. Este tipo de hostigamiento se caracteriza por palabras, acciones y obras encaminadas a excluir a trabajadores de grupos étnicos específicos y que se enfoca en determinar que una persona es inferior por su origen o raza, y que es incapaz de cumplir con determinadas tareas.
- **Hostigamiento religioso:** Conlleva a la víctima a soportar mofas y burlas sobre su práctica religiosa o su falta de ella. Por ejemplo mofarse y hacer burla de las creencias de un compañero que pertenezca a una fe específica, o burlarse o condenar con conocimiento previo de que el compañero de trabajo es ateo.
- **Hostigamiento por género o preferencia sexual:** Es aquel que se produce con expresiones o acciones en contra de un género en particular o un grupo de diferente preferencia sexual. En este nivel se puede encontrar el acoso sexual.
- **Hostigamiento para motivar la renuncia del empleado:** No es poco común que se recurra a acciones o expresiones agresivas contra un empleado con el fin de que renuncie. Esto puede tener origen en la protección jurídica de los empleados y las liquidaciones por despido intempestivo. Se puede recurrir a entregar al empleado una carga excesiva de trabajo o se ejerzan controles sobre el trabajo del empleado para hostigarlo con críticas y, así, minar su ánimo para que renuncie de manera voluntaria.

- **Novatadas:** Comprende el perseguir, acosar, o torturar de manera deliberada y planificada como parte de una inducción en el grupo laboral; tiende a llevarse a cabo afectando al individuo que es subordinado.

### 1.5 Elementos de hostigamiento

Entre los elementos que identifican al hostigamiento o mobbing, están:

- La continuidad; la exposición a las conductas de acoso no es algo temporalmente puntual, es en cambio algo prolongado en el tiempo (se suele hablar de mobbing a partir de una duración de seis meses).
- El sujeto pasivo; normalmente suele ser una persona concreta, es decir, una única persona, y muy raramente, varias personas o un grupo de ellas.
- La finalidad: normalmente es el abuso, la destrucción, el aislamiento de la víctima, su marginación y exclusión de la organización.
- Las conductas: Estas suelen ir dirigidas a atacar distintos aspectos de la persona; su dignidad, su capacidad profesional, su vida privada e incluso sus cualidades físicas y morales.
- La manifiesta injusticia de la situación y de las conductas.<sup>14</sup>

Marina Pares hace un referente a las conductas de acoso. “Para que las conductas de hostigamiento sean consideradas mobbing requieren de una persistencia en el tiempo”<sup>15</sup>. Ahora bien, no hace falta que se den como mínimo una vez a la semana ni durante seis meses, ya que con duraciones menores también se considera acoso, en este sentido hay que señalar que el autor Leymann describió los anteriores parámetros como una aproximación estadística, y así debe ser interpretado por todos los que se adentren en el tema. Entre las fases del hostigamiento o mobbing están:

<sup>14</sup> CIADE. *Grupo CIADE*. Obtenido de Qué es el mobbing: <http://www.grupociade.com>, página 1.2010

<sup>15</sup> SOLIVA, Marina. Resumen del Curso “*Intervención psico-social en situaciones de mobbing*”. Organizado por Psiquiatria.com y edu.salud.com. Montreal, página 2.2009

**“Fase de conflicto:** En cualquier organización, la existencia de conflictos resulta algo esperable, bien por motivos de organización del trabajo (en una empresa se encuentran personas y grupos cuyos objetivos e intereses están frecuentemente enfrentados), o bien por problemas interpersonales (los comportamientos, actitudes, formas de relación, estilos de vida de los trabajadores pueden ser de diversa índole, existiendo la posibilidad de que se originen roces); algunos pueden volverse crónicos, y aunque todavía no hablamos de mobbing propiamente dicho, es el caldo de cultivo que anticipa la segunda fase”.<sup>16</sup>

En todo espacio laboral, el encuentro constante entre trabajadores, empleados y superiores puede generar roces, ante este escenario el desconcierto genera un factor desencadenante, al cual le sigue un período de críticas y ataques sin fundamento. Todas las personas intentan adaptarse a este ambiente y para el sujeto pasivo que no lo consigue, está destinado a sufrir estrés. Como ejemplo “el que un empleado se posicione mejor empresarialmente de archivo pase a ser asistente de gerencia, o nombramiento de un trabajador como supervisor de otros, o posicionamiento de gerentes”,<sup>17</sup> todo esto genera desconcierto y envidia a la vez en los rangos inferiores y luego también desprecio a los rangos superiores. Son pocos los que creen en la igualdad de oportunidades laborales.

**Fase de estigmatización:** El acosador/es pone en práctica toda una serie de conductas de modo sistemático y durante un tiempo prolongado, con el objetivo de estigmatizar a la víctima. Nótese que estos comportamientos, vistos

---

<sup>16</sup> ABRINES, Vanessa. "*Mobbing*". Madrid: Centro de Psicología Clínica y Psicoterapia. 2012. página 1.

<sup>17</sup> CLAM, Guía Para Afrontar El Acoso Psicológico En El Trabajo, Barcelona, 2008. página 5.

aisladamente, no tienen por qué suponer una amenaza, e incluso son comunes; lo que los convierte, de hecho, en un potente instrumento de hostigamiento son, sin duda, su frecuencia y su duración (y la función que cumplen).

En esta fase la víctima no puede creer lo que le está sucediendo y puede, incluso, negar la evidencia ante la pasividad, la negación o la evitación del fenómeno por el resto del grupo al que pertenece.<sup>18</sup>

En esta segunda fase se produce el modo sistemático y de tiempo prolongado para estigmatizar a una persona dentro de una actividad laboral. El comportamiento como un instrumento de hostigamiento continuo que genera en la víctima una lucha constante para hacer frente y el estrés que aumenta considerablemente, conlleva a la víctima a cometer errores.

**Fase de intervención desde la empresa:** Tarde o temprano el empresario (representado por un miembro de la jerarquía, del servicio de personal o por un delegado de empresa), deberá intervenir.

Después de haber sufrido durante mucho tiempo el acoso, la víctima es mucho más débil y su equilibrio mental puede parecer (o de hecho está) alterado. En vez de buscar las causas en el mobbing, los empresarios (como la mayoría de la gente) suelen cometer lo que en Psicología Social se denomina “error fundamental de atribución”, que consiste en ignorar el contexto en el que se encuentra la persona y deducir que la causa de su malestar es debida a un rasgo estable de su personalidad (paranoia, carácter conflictivo, interpretación catastrófica de los hechos triviales, entre otros), en aras de ponerle una etiqueta que le responsabilice de los acontecimientos”.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> ABRINES, Vanessa. "*Mobbing*". Madrid: Centro de Psicología Clínica y Psicoterapia. 2012. página 1.

<sup>19</sup> *Ibidem*, página 2.

El empresario o jefe inmediato suele cometer un error esencial ante la víctima de hostigamiento, el ignorar lo que pasa a su alrededor llamando la atención a la víctima pero no a los agresores, generando de esta manera en la víctima sentimientos de culpa y promoviendo la renuncia de la persona agredida, favoreciendo que la persona o personas que desarrollan mobbing en los ambientes laborales, público o privados, se enquisten con mayor frecuencia.

**Diagnóstico incorrecto:** Es probable que, si la víctima busca la ayuda de un psicólogo o psiquiatra, exista el riesgo de que estos profesionales infravaloren el peso de la situación propiamente dicha, debido a su escasa formación con respecto a los problemas psicosociales del mundo laboral. Además, suelen (como ocurría con los empresarios en la tercera fase) basarse en una alteración de la personalidad de la víctima o en sus patrones de afrontamiento, lo que implica que el acosado se sienta todavía más responsable de lo que ocurre, y acabe asumiendo definitivamente que ella es el problema”.<sup>20</sup>

Es importante destacar que el mobbing todavía está siendo diagnosticado en el Ecuador como un comportamiento rutinario, es común que ocurra lo que señala la cuarta fase, que cuando la víctima solicita ayuda profesional externa esta establece que la causa es una alteración de personalidad, generando así que el sujeto pasivo o víctima sienta un mayor nivel de responsabilidad con respecto a lo que hace o cómo se comporta.

“Exclusión: en este período el trabajador compatibiliza largas temporadas de baja, o queda excluido definitivamente del mundo laboral. Los métodos empleados son: Distanciar a la víctima y reducir su influencia, aislarle definitivamente en la empresa o en la administración pública si es el caso. Traslados sucesivos: cambiarle continuamente

---

<sup>20</sup> Ibídem, página 2.

de puesto. Baja laboral: despidos con indemnización o invalidez, teniendo estos dos modos de finalizar la relación laboral, y así resolver el problema”.<sup>21</sup>

Cuando el trabajador o empleado queda estigmatizado, tiene dos graves y extremas realidades que ponen fin a su vida laboral, la exclusión laboral a nivel privado y la denominación de ser considerado sujeto pasivo conflictivo en la administración pública.

### **1.6 Tipos de hostigamiento**

Como se definió, el acoso moral puede constituir un riesgo para la salud que, a menudo, desemboca en enfermedades relacionadas con el estrés. También demuestran los estudios que un vínculo muy claro es la presencia de un grado mayor de competitividad, así como menor estabilidad de empleo y una situación laboral precaria.

Es importante mencionar que la causa del acoso moral se encuentra relacionada con las deficiencias en la organización del trabajo, la información interna y la gestión, y alto índice de competencia interna desleal. Al ser un tipo de hostigamiento, este fenómeno denominado acoso, constituye un problema grave, reforzando las acciones destinadas a combatirlo e idear nuevas maneras.

Otro factor, es el aumento creciente de los contratos temporales y de la precariedad del empleo, especialmente entre las mujeres; esto crea condiciones propicias haciendo hincapié en los efectos devastadores del acoso y generando problemas en la salud física y psíquica de las víctimas, así como de sus familiares, ya

---

<sup>21</sup> Ibídem. página 2

que a menudo necesitan asistencia médica y psicoterapéutica, por lo general se ven obligadas a ausentarse del trabajo por incapacidad laboral o a dimitir.

Existen tipos de hostigamiento que se producen de forma vertical descendente (de un superior a un inferior), ascendente (de un inferior a un superior), horizontal (entre colegas del mismo nivel) o mixto.

**Acoso laboral ascendente:** es aquel en el cual una persona que ostenta un cargo jerárquico superior se ve agredido por una persona o varias del grupo de subordinados; es decir, acoso del subordinado hacia el superior.

**Acoso laboral descendente:** es la forma de acoso que se presenta desde un nivel jerárquico superior hacia uno inferior. Es la forma más común de acoso debido a que el agresor cuenta con un componente estructural de poder dentro de la organización. “También se le denomina *bossing*”.<sup>22</sup>

**Acoso laboral horizontal:** Es el comportamiento agresivo que se da entre iguales, es decir, entre compañeros de trabajo de niveles similares. Se suele dar entre un grupo violento y la víctima

Una de las formas en que en las organizaciones se presenta el hostigamiento y conlleva a producirse el acoso moral, es mediante las falsas acusaciones entre similares, este temible instrumento lleva a que las organizaciones entren en crisis. Para evitar esto,

---

<sup>22</sup> OCEGUERA, Angélica; ALDRETE, Guadalupe y RUÍZ, Ángel. Estudio comparado de la legislación del mobbing en Latinoamérica. En revista Acta Republicana. Año 8, Número 8. México. 2009, página 85

debe considerarse como un elemento importante en la labor el mejorar la calidad y las relaciones sociales en el trabajo y prevenir la exclusión social.

Incluso se produce que en algunos ambientes laborales existen todavía argumentos en favor de las acciones conjuntas a nivel comunitario, como pueden ser las dificultades para encontrar instrumentos eficaces para prevenir y evitar el acoso moral, por lo que la comunidad requiere de una estrategia que tenga beneficios para la salud con seguridad en el trabajo y reforzamiento de la calidad en el empleo y la política social.

### **1.7 Consecuencias del hostigamiento**

Entre las consecuencias más comunes están:

- **Conflicto abierto individual o colectivo**, este se produce a causa de que el conflicto no se ha manifestado en el tipo de conflicto de hostigamiento moral. El desequilibrio del poder es un elemento que promueve la desigualdad de fuerzas y genera un proceso continuo en el que la persona hostigada tiene miedo de denunciar por una posible pérdida del trabajo.
- **Agresión puntual o aislada**, esto tiene lugar cuando un hostigamiento leve e insignificante traspase los límites, convirtiéndose así en agresión física.
- **Estrés**, Esta afección es un destructor por exceso, pues no solo elimina la productividad sino también a la persona. Sin embargo, este puede subsanarse con ejercicios o descanso.
- **El bournout o denominado síndrome del quemado**, establece la existencia de personas sin tolerancia alguna a individuos responsables,

que se motiven ellos mismo y la empresa por el desarrollo de la misma. Esto desemboca en rabia y envidia, que dará lugar al mobbing y a la respectiva renuncia de la persona agredida.

- **Exigencia por parte del empresario**, son exigencias o cambios de funciones sin consentimiento de las dos partes, generando un disgusto legítimo por parte del trabajador.
- **Evaluación negativa del trabajo**, tiende a ser negativa cuando no se ha utilizado criterios claros en el trabajo descrito, y si ha sido valorado en base a elementos de discriminación y criterios subjetivos respecto de los trabajadores.

Según el doctor Oswaldo Paz y Miño una vez que el hostigamiento a dado paso al acoso laboral, este tiene consecuencias directas en la vida del trabajador; por ello la autoridad o el superior jerárquico debe ser no solo supervisor de control sino también observador de cualquier cambio o alteración de carácter, personalidad, fracaso, apatía y estados permanentes de crispación con lo que le rodean. Estos deben ser denunciados por el empleador para dar por terminada las relaciones laborales con el trabajador previo un “visto bueno, por ejemplo pueden haber sido provocadas por el mismo patrono o por otros trabajadores, que han llevado a la crisis emocional al acosado”<sup>23</sup>.

El trabajador o trabajadores que consideren que se encuentran en estas condiciones pueden proceder a solicitar justicia ante las instancias administrativas y

---

<sup>23</sup> PAZ Y MIÑO, Oswaldo. "Consecuencias del acoso laboral en la vida del trabajador." *Derecho Ecuador*, Quito. 2005, página 1.

judiciales correspondientes en el Ecuador. En el proceso de consecuencias el mobbing puede llegar a tres espacios:

**a. Consecuencias sobre la organización**

En la investigación del economista U. Johanson se desarrolló una serie de indicadores para calcular el costo económico de las bajas laborales y conocer las causas que desmotivan, causando el abandono de puesto de trabajo por parte de empleados y trabajadores. Él encontró que no solo las condiciones físicas de infraestructura o condiciones de calidad en sueldos y formación son las causantes de que determinados sectores tengan tan poca motivación para que postulen trabajadores.

Una de las condiciones laborales que más afecta son las condiciones psicológicas, el hostigamiento y posterior acoso laboral disminuye la calidad del trabajo, pues el trabajador que está siendo hostigado falta justificadamente o injustificadamente a su puesto de trabajo, por ende, el clima laboral se enrarece y sube el índice de siniestralidad laboral.

Cuando se produce la aparición de puntos de hostigamiento, **el rendimiento** de los trabajadores afecta la productividad laboral, pues la distorsión en la comunicación y la colaboración interna de cada grupo humano se pierde.

En cuanto al **ausentismo**, la persona afectada intenta cambiar de trabajo, retomando por todos los cargos en la empresa hasta que el área de recursos humanos indique que ya no es necesaria su presencia, porque no analiza y diagnostica el

comportamiento del trabajador, en cambio el avance y calidad de los productos que entrega.

El **clima laboral** comprende elementos de cohesión, colaboración, cooperación y calidad de relaciones interpersonales, este clima laboral debe ser estable y equilibrado en las empresas, pues si existe un desequilibrio este intensificará la conflictividad laboral generando más quejas y denuncias.

También existen costes intangibles que afectan a la reputación de la empresa, un activo muy importante que debe ser medido y gestionado como cualquier otro. A continuación las consecuencias que se producen dentro de las empresas cuando una persona está siendo hostigada.<sup>24</sup>

#### **b. Consecuencias con la sociedad**

Según el investigador John Toohey, en su libro *Occupational Stress Managing a Metaphor* publicado en 1991, los costos del acoso moral como parte de una enfermedad profesional genera bajas labores que pueden afectar el normal desenvolvimiento de las empresas, y la causa de la renuncia de los trabajadores o empleados se debe a maltratos psicológicos dramáticos ocasionados por compañeros<sup>25</sup>.

El investigador hace una crítica a la industria de la salud, pues focaliza la enfermedad en lugar de obligar a correctivos en el desarrollo organizacional de las empresas, o incluso que los directivos responsables a hacer indagaciones sobre las

---

<sup>24</sup><http://contenidos.universia.es/especiales/mobbing>, Consecuencias del Mobbing,

<sup>25</sup>Ibídem.

condiciones de trabajo que producen enfermedades, con la finalidad de mejorar las condiciones de trabajo.

**c. Consecuencias sobre la víctima**

El coste para la víctima es altamente **destructivo**. La víctima al salir de un proceso de hostigamiento tiende a desarrollar el síndrome de estrés postraumático, aquí el riesgo de que la posición profesional de la víctima se empeore es mucho mayor, la exclusión del empleo puede tornarse en una situación en la que el individuo es incapaz de encontrar algún tipo de empleo, lo que significa sustancialmente que ha sido excluido del mercado laboral.

- **Aspecto psíquico**, la sintomatología puede llegar a ser muy diversa, uno de los elementos más conocidos, es la ansiedad, la presencia del miedo asentado y continuo de un constante sentimiento de amenaza, que unido a sentimientos de fracaso, impotencia y frustración, así como baja autoestima o apatía, pueden afectar por distintos tipos de distorsiones cognitivas o mostrar problemas a la hora de concentrarse y dirigir la atención; pero este tipo de síntomas pueden solucionarse si la persona es separada del agresor, las consecuencias posteriores serán: que la víctima conozca del grado de control percibido y que aprenda a conocer el grado de predecibilidad de los ataques, pues mayor son sus posibilidades de defensa cuanto mayor es el grado de conocimiento, la esperanza percibida mejorará y el apoyo que tenga de su entorno laboral y extra laboral serán mejores.
- **Aspecto físico**, las diversas manifestaciones de patología psicosomática van desde dolores y trastornos funcionales hasta trastornos orgánicos.

- **Aspecto social**, la crítica genera que los individuos sean hipersensibles, muestren actitudes de desconfianza y conductas de aislamiento, evitación, retraimiento o, por otra parte, de agresividad u hostilidad, además de otras manifestaciones de inadaptación social. Son comunes sentimientos de ira, rencor y deseos de venganza contra el/los agresor/es.
- **Aspecto Laboral**, individuos desmotivados e insatisfechos que encontrarán en el trabajo un ambiente hostil asociado al sufrimiento y que no tendrán un óptimo rendimiento.

## CAPITULO II

### HOSTIGAMIENTO MORAL EN EL MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL

#### **2.1 Posición de la Organización Internacional del Trabajo con relación al hostigamiento moral en el trabajo**

La labor principal de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como única Agencia de las Naciones Unidas encargada del ámbito laboral, comprende la homologación de las políticas laborales y de empleo en el mundo.

Su objetivo es responder ante las necesidades de los trabajadores y las trabajadoras al reunir a gobiernos, empleadores y trabajadores para establecer normas del trabajo, desarrollar políticas y concebir programas.<sup>26</sup> Es importante mencionar que en la estructura de la OIT, trabajadores y empleadores tienen el mismo derecho a voto, su trabajo lo realiza por medio de tres órganos fundamentales: la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración y la Oficina, los cuales cuentan con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores.<sup>27</sup>

La Organización Internacional de Trabajo tiene los siguientes mecanismos de control basados en el examen de los informes sobre la aplicación por la ley y en la práctica que envían los estados miembros, así como en las observaciones remitidas por

---

<sup>26</sup>ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. <http://www.ilo.org/global/>, 2014, página 1.

<sup>27</sup>SOLIVA, Marina, Resumen del Curso “Intervención psico-social en situaciones de mobbing”. Organizado por Psiquiatria.com y edu.salud.com. Montreal, enero 2009. página 2.

las organizaciones de trabajadores y de empleadores, entre ellos están: a. Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y recomendaciones. b. Comisión Tripartita de Aplicación de normas y recomendaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo; y, c. El impacto del sistema de revisión regular, en base a los siguientes procedimientos especiales:

A diferencia del mecanismo de control periódico los enumerados a continuación se basan en la presentación de una reclamación o una queja:

1. “Procedimiento de reclamación con respecto a la aplicación de Convenios ratificados.
2. Procedimiento de queja con respecto a la aplicación de Convenios ratificados.
3. Procedimiento especial de queja por violación de libertad sindical (Comité de Libertad Sindical” (Organización Internacional del Trabajo, 2014).<sup>28</sup>

La Organización Internacional de Trabajo ha incurrido en el reconocimiento y garantía de los derechos de los trabajadores, y en especial aquellos referentes a la protección de los ordenamientos laborales desde 1998, mediante el Convenio Colectivo adoptado por la OIT y el sindicato de la OIT en la búsqueda de generar mejoras en la calidad de las estructuras y procedimientos de prevención y solución existentes, en la Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 noviembre, relativa a un marco general para la igualdad de trato en el empleo.

---

<sup>28</sup>ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, <http://www.ilo.org/global/>, 2014, página 1.

## **2.2 Posición del Parlamento Europeo en relación al hostigamiento moral en el trabajo**

La comisión respectiva del Parlamento Europeo se manifestó a favor de crear condiciones favorables para el mejor ambiente laboral y la reducción del acoso que señaló como un “problema poco estudiado”.

En el numeral doce de la resolución (que se transcribe parcialmente en el anexo 1 del presente informe), se recomienda a los Estados miembros que obliguen a las empresas y los poderes públicos, así como a los interlocutores sociales, a poner en práctica políticas de prevención eficaces, a prever un sistema de intercambio de experiencias y a definir procedimientos adecuados para solucionar el problema de las víctimas de acoso y evitar que se repita; por lo que propone una estrategia interna, la posibilidad de designar a una persona de confianza en el lugar de trabajo a la que puedan recurrir los trabajadores si así lo desean.

Por lo señalado, se debe generar un marco sobre la salud y la seguridad en el trabajo como instrumento jurídico para combatir el hostigamiento y posterior acoso, así como mecanismos de defensa orientados al respeto de la dignidad de la persona del trabajador, de su intimidad y de su honor, subraya por tanto la importancia de que se realice un trabajo sistemático para la mejora del entorno laboral y de que se adopten medidas preventivas.

En el numeral diez y seis, se menciona que se ha iniciado el proceso de generar una normativa para luchar contra el hostigamiento que promueve el acoso moral, siguiendo el modelo que se tiene para reprimir el acoso sexual. En el documento también consta que se reconoce que las personas son víctimas de acoso moral en las instituciones europeas, a causa de no recibir ayuda. Es importante acotar que se ha establecido un Comité Consultivo sobre acoso moral o mobbing.

Finalmente, en los numerales 21 y 22 comprende el primero las consecuencias nefastas que el acoso moral tiene para los empleadores, pues afecta la rentabilidad y la eficacia económica de la empresa, por el absentismo que implica, por la reducción de la productividad de los trabajadores debido a la confusión mental o la falta de concentración y por el pago de subsidios a los trabajadores despedidos; y, en el caso del numeral 22, trata que debe haber responsabilidad del patrono al hacer aportaciones sistemáticas a la mejora del entorno laboral.

### **2.3 Presencia y regulación del hostigamiento moral en América Latina**

En el ámbito latinoamericano, la presencia del hostigamiento moral en el trabajo no ha pasado desapercibido pero no ha sido tratado jurídicamente de manera especial en la mayoría de los países de la región. De hecho, apenas se han identificado cuatro países que han desarrollado una normativa específica para esta figura: Argentina, Brasil, Colombia y Venezuela.

A continuación se detalla el marco legal respectivo de los países mencionados y qué tipo de acoso considera:

País	Ley	Tipos de <i>Mobbing</i>		
		Vertical descendente	Vertical ascendente	Horizontal
Venezuela	LOPCMAT	X		
Argentina	Ley 5.349	X		
Argentina	Ley 9.671	X		
Argentina	Ley 12.434	X		
Argentina	Ley 13.168	X		
Argentina	Ley 1.225	X		
Brasil	Ley Complementaria núm. 12.561	X		
Brasil	Ley núm. 2.120 sobre asedio moral	X		
Brasil	Ley contra el asedio moral del Estado de Sao Paulo	X		
Colombia	Ley 1010	X	X	X

**Tabla 1. Leyes aplicables a los distintos tipos de acoso laboral. Fuente: Ocegüera, Aldrete y Ruíz, 2009<sup>29</sup>**

A pesar del escenario establecido, las normas legales en otros países de la región no dejan en completa indefensión a la víctima de hostigamiento ya que cuentan con tipificación y sanciones para actividades como violencia o acoso sexual; adicionalmente, sin embargo de que el avance es lento, se pueden observar ciertas iniciativas para mejorar el tratamiento legal del mobbing. A continuación se presenta, a manera de ejemplo, el caso de Chile y un proyecto piloto de legislación sobre el tema:

### **2.3.1 Piloto de normativa de hostigamiento laboral en Chile**

En Chile, el hostigamiento promueve el acoso, existe mayor información sobre la consecuencia que sobre la causa inicial, entre los derechos fundamentales que se violentan están los derechos esenciales de la persona humana garantizados en la carta fundamental; es importante señalar que el procedimiento de tutela laboral es

<sup>29</sup>OCEGUERA, Angélica; Aldrete, Guadalupe y Ruíz, Ángel. Op. Cit. 2009, página 88

considerado la herramienta más eficaz para atender casos de denuncias por violación de derechos derivados de las prácticas de acoso laboral.

En cuanto a los avances relacionados con normativas para sancionar prácticas de hostigamiento y acoso, se encuentra la Ley N° 20.087 sobre reforma procesal laboral, establece un procedimiento nuevo en el sistema procesal laboral orientado a garantizar la vigencia y respeto de los derechos fundamentales del trabajador, a través del procedimiento de tutela laboral por lo que fortalece la vigencia de los derechos que el trabajador detenta no solo como trabajador, sino que en su condición de persona y de ciudadano, estos son derechos que en doctrina se conocen como Derechos Humanos Inespecíficos (derecho a la intimidad y vida privada, derecho al honor, derecho a la libertad de expresión, derecho a no ser discriminado, etc.). Estos derechos y su ejercicio están regulados a través del procedimiento de tutela laboral.

El procedimiento de tutela laboral comprende una oportuna y efectiva actuación del órgano jurisdiccional manteniendo un orden social vinculado con la administración laboral como una herramienta fundamental para hacer frente en la actualidad a las denuncias por acoso laboral, por otro lado, en el nuevo sistema, la Dirección de Trabajo, tiene como rol proteger los derechos de los trabajadores, así como imponer nuevas obligaciones administrativas y judiciales, también el investigar prácticas anti sindicales y desleales mediante un procedimiento plasmado en la Ley N° 19.759, en donde consta la competencia a la Dirección del Trabajo en materia de lesión de derechos fundamentales.

### **2.3.2 Proyecto de ley contra el hostigamiento laboral en Venezuela**

El proyecto de ley para sancionar conductas laborales que promuevan el hostigamiento, intimidación y acoso moral comprende: "se entiende por acoso moral en los centros de trabajo públicos o privados, aquella conducta abusiva extrema ejercida de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo, por el patrono o patrona o sus representantes; o un trabajador o trabajadora; o un grupo de trabajadores o trabajadoras, siguiendo instrucciones de aquel o sin esta, que atente la dignidad o la integridad psíquica o física de un trabajador o trabajadora, perturbando el ejercicio de sus labores, causándole trastornos anímicos y poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo, de conformidad con la Ley."

Este proyecto de ley busca complementar la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, publicada el 26 de julio de 2005 en Venezuela que acoge la referencia del acoso dentro del trabajo aunque solamente en el tipo descendente.

El acoso laboral está establecido en la LOPCYMAT y establece en el artículo 56, como obligación del empleador, que este debe:

Abstenerse de realizar, por sí o por sus representantes, toda conducta ofensiva, maliciosa, intimidatoria y de cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores y trabajadoras, prevenir toda situación de acoso por medio de la degradación de las condiciones y ambiente de trabajo, violencia física o psicológica, aislamiento o por no proveer una ocupación razonable al trabajador o la trabajadora de acuerdo a sus capacidades y antecedentes y evitar

la aplicación de sanciones no claramente justificadas o desproporcionadas y una sistemática e injustificada crítica contra el trabajador o la trabajadora, o su labor. (Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta oficial 38.236. 2005)<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO. Gobierno de Venezuela. Gaceta oficial 38.236. de julio de 2005

**CAPÍTULO III**  
**EL DERECHO AL TRABAJO EN EL MARCO JURÍDICO**  
**ECUATORIANO**

**3.1 El Derecho al Trabajo en la Constitución**

En 2008, mediante consulta popular, se aprobó la vigésima Constitución Ecuatoriana desarrollada por la Asamblea Constituyente de Montecristi.

La nueva Constitución, en comparación con la de 1998, presenta avances importantes en varios elementos, entre ellos destacan los temas de los derechos de la naturaleza, las funciones del Estado y la forma en que se “vincula y relaciona los derechos sociales a la noción andina de sumakkawsay o Buen Vivir”.<sup>31</sup>

Con respecto a la Carta Magna anterior, la de 2008 ofrece también un tratamiento más extenso acerca del trabajo. Es así que esta norma suprema señala, en su sección tercera, denominada Formas de trabajo y su retribución, indica en el artículo 325 que: “el Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> GRIJALVA, Agustín. Principales innovaciones en la Constitución de Ecuador del 2008. IRG, París. Julio de 2009

<sup>32</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, R. O. 449. Asamblea Nacional Constituyente. 2008

Esta primera declaración indicada por la Norma Constitucional vigente es de suma importancia debido a que da cuenta del interés de los legisladores en la garantía de los derechos a los ciudadanos, que no se percibe en la Constitución anterior, en la que todo el tratamiento en el ámbito laboral se resume en un solo, aunque extenso, artículo (art. 35).<sup>33</sup>

De manera adicional, la Carta Magna en la actualidad señala varios elementos que impulsan definitivamente el derecho al trabajo de diversos grupos especiales o vulnerables como los jóvenes, trabajadores autónomos, discapacitados, entre otros. De la forma descrita, la Constitución del Ecuador de 2008 señala que:

Art. 329.- Las jóvenes y los jóvenes tendrán el derecho de ser sujetos activos en la producción, así como en las labores de auto sustento, cuidado familiar e iniciativas comunitarias. Se impulsarán condiciones y oportunidades con este fin.

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

Se reconocerá y protegerá el trabajo autónomo y por cuenta propia realizado en espacios públicos, permitidos por la ley y otras regulaciones. Se prohíbe toda forma de confiscación de sus productos, materiales o herramientas de trabajo. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)<sup>34</sup>

Así mismo, la Carta Magna establece que:

---

<sup>33</sup>CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. 1998

<sup>34</sup>CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, R. O. 449. Asamblea Nacional Constituyente. 2008

Art. 330.- Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición. (Constitución de la República del Ecuador, 2008) <sup>35</sup>

Art. 331.- El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.

Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo. (Constitución de la República del Ecuador, 2008) <sup>36</sup>

Resalta, entonces, la cualidad eminentemente garantista de la Constitución sobre el derecho al trabajo que debe ser protegido por el Estado. En adición, se debe considerar que la Carta Magna es norma suprema; “Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica” (Constitución de la República del Ecuador, 2008)<sup>37</sup>. En este sentido, el Estado se configura en el garante del derecho al trabajo.

Otro elemento importante dentro del nuevo ordenamiento fijado por la aprobación de la Norma Constitucional es el que tiene relación con avances en materia de eliminar la precarización laboral, el trabajo infantil e inadecuadas condiciones salariales: “La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las

---

<sup>35</sup>CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, R. O. 449. Asamblea Nacional Constituyente. 2008

<sup>36</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, R. O. 449. Asamblea Nacional Constituyente. 2008

<sup>37</sup>Ibídem. art. 424

necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos” (Constitución de la República del Ecuador, 2008)<sup>38</sup>. A esto se suma que se prohíbe, en el ámbito laboral, conductas como la discriminación por género, etnia, religión u otras causas; elementos íntimamente relacionados con causas de hostigamiento laboral, tema del presente estudio.

### **3.2 Principios del Derecho Laboral**

La propia Constitución establece los principios del Derecho Laboral en la sección tercera: Formas de trabajo y su retribución, en el artículo 326. Según este artículo, los principios del derecho laboral son<sup>39</sup>:

1. Impulso al pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales, siendo nula toda estipulación en contrario.
3. Sentido más favorable al trabajador en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales.
4. A trabajo de igual valor corresponde igual remuneración.
5. Derecho a desarrollar las labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice la salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar del trabajador.

---

<sup>38</sup>Ibídem. art. 328

<sup>39</sup>CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, R. O. 449. Asamblea Nacional Constituyente. 2008

6. Derecho de toda persona rehabilitada a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, después de un accidente de trabajo o enfermedad, de acuerdo a lo que disponga la ley.
7. Derecho y libertad de organización de los trabajadores.
8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley.
9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.
10. Adopción del diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y logro de acuerdos.
11. Validez de la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.
12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.
13. Garantía de la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.
14. Derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga y de las personas empleadoras al paro de acuerdo con la ley.
15. Prohibición de la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones.

16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado con participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública.

De entre los principios mencionados, en el ámbito de análisis del presente estudio, destaca el principio número 5, referido a que todos los trabajadores tienen derecho a desarrollar sus actividades en un ambiente de seguridad y bienestar. Este elemento tiene especial relevancia en lo concerniente al análisis del acoso laboral. Como se ha mencionado al estudiar el hostigamiento en el área de trabajo, el mobbing se configura en un elemento perjudicial para la salud y bienestar de la víctima y, por ende, se traduce en la conculcación de un derecho constitucional.

En consecuencia con lo expuesto, siendo la Constitución la norma suprema en la legislación ecuatoriana, el Estado, a través de las leyes y la actuación de los legisladores, debe garantizar que se erradique el acoso laboral.

Cabe resaltar que los principios establecidos en la Constitución, se relacionan y articulan con los determinados en el Código del Trabajo que determina las siguientes normas relativas a este tema:

Art. 2.- Obligatoriedad del trabajo.- El trabajo es un derecho y un deber social.

El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.

Art. 3.- Libertad de trabajo y contratación.- El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.

Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos.- Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.

Art. 5.- Protección judicial y administrativa.- Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos.

Art. 6.- Leyes supletorias.- En todo lo que no estuviere expresamente prescrito en este Código, se aplicarán las disposiciones de los Códigos Civil y de Procedimiento Civil.

Art. 7.- Aplicación favorable al trabajador.- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores. (Código del Trabajo, R. O. S. 167, 2012)<sup>40</sup>

El Código Laboral en el artículo 5 manifiesta que los funcionarios, tanto judiciales como administrativos, están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos, siendo esto un elemento fundamental de apoyo para justificar el acoso laboral. Estos derechos se encuentran mencionados en el Código Laboral manifestando de manera expresa el derecho a laborar en un ambiente libre de riesgos y que ofrezca bienestar a los trabajadores.

### **3.3 Importancia de la protección de los derechos al trabajo consagrados en la Constitución**

La Carta Magna del Ecuador señala que “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía” (Constitución de la República del Ecuador. Art. 33)<sup>41</sup>. De esta manera, se configura una

---

<sup>40</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO. R. O. S. 167. Septiembre 2012 (última modificación)  
<sup>41</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Art. 33

importancia tanto personal como social del trabajo, y aún más grande, al ser el motor de la economía y, por ende, de la fortaleza del Estado.

En Ecuador, por mandato constitucional, se desarrolla periódicamente un Plan Nacional de Desarrollo. En el marco del objetivo 9 del Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017, que busca Garantizar el trabajo digno en todas sus formas, se indica que “Afirmamos la supremacía del trabajo –fin mismo de la producción y base para desplegar el talento– sobre el capital. En el trabajo nos reconocemos como seres sociales y como actores creativos, en ejercicio de derechos y libertades” (SENPLADES, 2013, p.24)<sup>42</sup>.

De esta manera, la guía política del Estado señala, en base a la norma constitucional, señala la importancia del trabajo para la persona y para la sociedad. En lo que respecta a la persona, el trabajo se configura como un elemento esencial de la vida, que ofrece al trabajador una forma de crecimiento y mejoramiento. Este proceso de crecimiento debe desarrollarse como una situación de satisfacción, lo que implica que debe existir disfrute en la labor que se realiza. En este sentido, se considera como elemental y como un derecho que el trabajo se realice en un ambiente seguro y digno.

Respecto a lo mencionado, el Plan Nacional señala que “la noción de trabajo digno implica que este sea una fuente de realización personal y que constituya la base fundamental para el despliegue de los talentos de las personas” (SENPLADES, 2013,

---

<sup>42</sup> SENPLADES, Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017, Quito, 2013. Página 24

p.280)<sup>43</sup>; además, un componente esencial para el desarrollo laboral debe ser la satisfacción en el trabajo.

La importancia del trabajo dentro de la planificación nacional, en base a lo mandado por la Constitución ecuatoriana, se demuestra al ser considerado como un objetivo específico de dicho plan. Este objetivo es determinado de la siguiente manera:<sup>44</sup>

9.3. Profundizar el acceso a condiciones dignas para el trabajo, la reducción progresiva de la informalidad y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales.

a. Fortalecer la normativa y los mecanismos de control para garantizar condiciones dignas en el trabajo, estabilidad laboral de los trabajadores y las trabajadoras, así como el estricto cumplimiento de los derechos laborales sin ningún tipo de discriminación.

b. Establecer mecanismos que aseguren entornos laborales accesibles y que ofrezcan condiciones saludables y seguras, que prevengan y minimicen los riesgos del trabajo.

El último punto definido en el Plan Nacional del Buen Vivir, acerca de los entornos laborales saludables y seguros, es de suma importancia para tomar en cuenta con respecto al tema de estudio. En el siguiente capítulo se presentarán varios elementos que contextualizan jurídicamente la figura del acoso laboral que atenta directamente contra los derechos laborales señalados en la Constitución e impulsados por la planificación nacional mencionada.

---

<sup>43</sup> Ibídem. página 280

<sup>44</sup> SENPLADES, Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017, Quito, 2013. Página 26

## CAPÍTULO IV

### EL HOSTIGAMIENTO MORAL Y LAS ACCIONES A SEGUIR DESDE EL MARCO JURÍDICO ECUATORIANO

#### 4.1 Responsabilidad del Sujeto Activo

La presencia del acoso laboral involucra la presencia de dos sujetos: un sujeto pasivo, la víctima, quien “sufre directamente la acción, es sobre quien recaen todos los actos materiales utilizados en la realización del ilícito, es el titular del derecho dañado o puesto en peligro” (López, 2007, p.52)<sup>45</sup>, y un sujeto activo, quien es el agresor o quien participa de manera activa en el cometimiento de la infracción.

El sujeto activo no es solamente la persona que realiza la acción punible sino quienes permiten, favorecen o auspician dicha conducta. Se establece, entonces, que:

Solo el hombre es sujeto activo del delito, porque únicamente él está (sic) provisto de capacidad y voluntad y puede, con su acción u omisión infringir el ordenamiento jurídico penal. Se dice que una persona es sujeto activo cuando realiza la conducta o el hecho típico, antijurídico, culpable y punible, siendo autor material del delito, o bien cuando participa en su comisión, contribuyendo a su ejecución en forma intelectual al proponer, instigar o compeler (autor intelectual) o simplemente auxiliando al autor con anterioridad a su realización, concomitantemente (sic) con ella o después de su consumación (cómplice y encubridor).<sup>46</sup>

---

<sup>45</sup> LÓPEZ, Eduardo. Teoría del Delito. México, Editorial Porrúa, 2007. Páginas 52-53.

<sup>46</sup> PAVÓN, Francisco. Manual de derecho penal mexicano. México, Editorial Porrúa, 2012. Página 199

En Ecuador, el sujeto activo, dentro del cometimiento de una acción de hostigamiento laboral, sin perjuicio de las sanciones laborales definidas por normas internas de la organización y las que señale la ley, tiene responsabilidades civiles y penales, dependiendo de la acción cometida.

En el ámbito civil, en primer lugar, debe considerarse la circunstancia de obligación entre personas. El Libro IV del Código Civil ecuatoriano, en su Título I (DEFINICIONES), señala que:

Art. 1453.- Las obligaciones nacen, ya del concurso real de las voluntades de dos o más personas, como en los contratos o convenciones; ya de un hecho voluntario de la persona que se obliga, como en la aceptación de una herencia o legado y en todos los cuasicontratos; ya a consecuencia de un hecho que ha inferido injuria o daño a otra persona, como en los delitos y cuasidelitos; ya por disposición de la ley, como entre los padres y los hijos de familia. (Código Civil, 2005)<sup>47</sup>

La relación laboral, por ejemplo, determinada por contratos y convenciones señalados en la normativa vigente, crean una relación de obligación mutua entre empleadores y empleados; relación normada por el ámbito jurídico civil. Dentro de esta normativa se considerarían, por ejemplo, las acciones de injuria, que fueron consideradas previamente como elementos del acoso laboral.

Por otro lado, la responsabilidad del sujeto activo en el caso del mobbing, también puede ser considerada en el ámbito penal, sin embargo se debe considerar que: “La intervención penal está legitimada siempre y cuando sea estrictamente necesaria

---

<sup>47</sup>CÓDIGO CIVIL. (Codificación No. 2005-010). H. Congreso Nacional. 2005

para la protección de las personas. Constituye el último recurso, cuando no son suficientes los mecanismos extrapenales” (Código Orgánico Integral Penal, 2014)<sup>48</sup>.

## 4.2 El Estado frente al hostigamiento moral

Para determinar cuál es la posición que debe tener el Estado frente al acoso laboral, se determinan los derechos que la norma constitucional garantiza:

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

2. El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios.
3. El derecho a la integridad personal, que incluye:
  - a) La integridad física, psíquica, moral y sexual.
  - b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado.
4. Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación.
5. El derecho al libre desarrollo de la personalidad, sin más limitaciones que los derechos de los demás.
6. El derecho a opinar y expresar su pensamiento libremente y en todas sus formas y manifestaciones.
17. El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley.
18. El derecho al honor y al buen nombre. La ley protegerá la imagen y la voz de la persona. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)<sup>49</sup>

---

<sup>48</sup>CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL. ASAMBLEA NACIONAL. R. O. 180. Febrero de 2014.

<sup>49</sup>CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. 2008

Como se ha mencionado previamente, la normativa vigente establece una responsabilidad imperativa del Estado sobre los derechos laborales, entre los que se encuentra el cuidado de ofrecer ambientes de trabajo seguros y benignos. No obstante, como se ha demostrado, esto no ocurre en lo que respecta al hostigamiento moral.

Tanto la Constitución, como el Código del Trabajo y otras normas legales señalan la responsabilidad del Estado para la garantía de un ambiente de trabajo seguro, además de la de garantizar un marco y herramientas jurídicas adecuadas para la protección de las personas y la tutela de los derechos. De manera adicional, se deben considerar las normas internacionales que determinen derechos no contemplados en la Constitución. Es así que el Estado también debe considerar los informes de la Corte Interamericana de Derechos Humanos sobre violencia y acoso sexual, por ejemplo.

Es importante, por lo señalado, que el Estado actúe de manera firme para contextualizar el fenómeno del mobbing y sus consecuencias, con el fin de que se determine un marco jurídico más específico y de más eficiente aplicación.

#### **4.3 Diferencia del hostigamiento moral con figuras similares**

La legislación ecuatoriana no contempla, en la actualidad, la figura de acoso u hostigamiento laboral. En cambio, cuenta con un conjunto de normas dispersas que pueden considerarse para el tratamiento jurídico de las acciones típicas determinadas que contempla el mobbing. Por esto, es necesario determinar qué figuras, de manera

general, están tipificadas y que pueden ser aplicables a la conducta de hostigamiento en el lugar de trabajo.

Con el fin de analizar los tipos jurídicos aplicables a los hechos de acoso laboral, se considerarán algunas de las acciones típicas relacionadas con esa agresión y que se describen, en su ámbito legal, a continuación:

**Injuria:** se entiende como injuria el delito o falta que consiste en la imputación a alguien de un hecho o cualidad que menoscaba la honra de la víctima. Esta falta contraviene “el derecho al honor y al buen nombre”<sup>50</sup> consagrado en la Constitución.

**Acoso sexual:** El Código Orgánico Integral Penal define como acoso sexual “la solicitud de algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaliéndose de situación de autoridad laboral o cualquier otra forma que implique subordinación de la víctima” (Código Orgánico Integral Penal, 2014)<sup>51</sup>. Esta figura se relaciona con la Constitución que señala que “se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo” (Constitución de la República del Ecuador, 2008)<sup>52</sup>.

**Discriminación:** Se trata de dar un trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos o de otra índole. Esta falta constituye un elemento que transgrede la Norma Constitucional que señala que las

---

<sup>50</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Art. 66. Núm. 18

<sup>51</sup> CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL. Art. 166. 2014

<sup>52</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Art. 331. 2008

personas tienen “derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación” (Constitución de la República del Ecuador, 2008)<sup>53</sup>.

**Actos de violencia:** Puede ser física o psicológica y atenta contra el derecho constitucional a “una vida libre de violencia en el ámbito público y privado así el Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia” (Constitución de la República del Ecuador, 2008)<sup>54</sup>.

Aunque se podrían evocar varias figuras jurídicas adicionales que pueden incluirse dentro del agravio de acoso laboral, se considerarán las mencionadas arriba como las más representativas, especialmente por su presencia consistente en la normativa constitucional, laboral, civil y penal.

Cabe destacar un elemento que tiene gran importancia, como se mencionó en la fundamentación teórica del presente trabajo, acerca de las actividades que constituyen acoso laboral, existen actividades o comportamientos que constituyen acoso laboral pero que no se encuentran estipulados de manera expresa en la legislación; entre ellas se encuentran:

- Amenazas al estatus profesional del trabajador
  - Asignar a la persona trabajos sin utilidad
  - Asignar trabajos por debajo de la capacidad del trabajador
  - Evaluar su trabajo de forma inequitativa o sesgada
  - Realizar críticas y reproches por cualquier cosa que hace o decisión que toma
  - Controlar el trabajo de forma malintencionada

---

<sup>53</sup>

Ibídem, Art. 66

<sup>54</sup>

Ibídem, Art. 66

- Amenazar con memos u otros instrumentos disciplinarios
- Amenazas a la reputación personal
  - Menospreciar personal o profesionalmente al trabajador
  - Intentar desanimar al trabajador y desmoralizarlo
  - Humillar o despreciar en público
  - Gritar para intimidar
- Aislamiento
  - Restringir las posibilidades de comunicarse con su superior
  - Ningunear, ignorar, excluir o hacer el vacío, fingir no verle
  - Interrumpir continuamente impidiendo expresarse y avasallando
  - Limitar malintencionadamente el acceso a cursos, promociones, etc.
  - Prohibir a otros trabajadores hablar con la persona
  - Privar de información imprescindible para realizar el trabajo
- Carga excesiva de trabajo
  - Ejercer una presión indebida para realizar su trabajo
  - Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajo irracionales
  - Abrumar con una carga de trabajo insoportable
- Desestabilización
  - Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños
  - Acusar sin base por errores o fallos difusos
  - Modificar el trabajo a realizar o sus responsabilidades sin decir nada
  - Distorsionar malintencionadamente lo que dice o hace en el trabajo
  - Dejar a la persona sin ningún trabajo que hacer<sup>55</sup>

Las conductas mencionadas, lamentablemente, no se encuentran cubiertas adecuadamente por la legislación ecuatoriana. A pesar de ello, en el siguiente punto, se

---

<sup>55</sup>OCEGUERA, A., Aldrete, G., y Ruíz, A. Op. Cit. 2009, página 86.

analizarán las posibles vías jurídicas a disposición de las víctimas para la reparación de sus derechos y la sanción de los sujetos activos.

#### **4.4 Análisis de posibles acciones a seguir en casos de hostigamiento**

La legislación ecuatoriana en lo que respecta al trabajo, se divide en dos cuerpos normativos específicos: el Código del Trabajo, que regula las relaciones laborales de empleos privados y de obreros que realizan funciones de carácter predominantemente físico del servicio público; y, la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, que norma las relaciones de trabajo con el Estado. De manera adicional, el Código Civil y el Código Penal incluyen legislación relacionada con algunas conductas propias del mobbing o acoso laboral. Por esta razón, se ha decidido realizar un análisis individual para los cuatro cuerpos normativos señalados.

En lo que se refiere al Código del Trabajo, se menciona que las injurias graves, proferidas tanto de forma ascendente como descendente, pueden causar que se dé por terminado el contrato de trabajo. También se mencionan como causales de terminación del contrato la falta o disminución del pago, el cambio de las actividades pactadas y la desobediencia ante las normas por parte del trabajador:

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

1. Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes;

2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; y,
3. Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio. (Código del Trabajo, 2005)<sup>56</sup>

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

2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;
4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante. (Código del Trabajo, 2005)<sup>57</sup>

Otro elemento de importancia a analizar dentro del Código del Trabajo es lo referente a la obligación del empleador sobre el ambiente de trabajo que se menciona en el capítulo V del mencionado cuerpo legal: “Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida”.<sup>58</sup> En este sentido, el empleador tiene por obligación la implementación de estrategias que garanticen la seguridad de los trabajadores en contra de acciones de hostigamiento, al ser consideradas peligrosas para la salud de los empleados. A pesar de ser una forma interpretativa, se considera que el artículo mencionado puede cubrir casos de hostigamiento de niveles ascendentes, descendentes y horizontales por igual. Sin embargo, no se determinan herramientas jurídicas específicas para lograr este cometido.

---

<sup>56</sup>CÓDIGO DEL TRABAJO.

<sup>57</sup>CÓDIGO DEL TRABAJO.

<sup>58</sup>Ibídem. Art. 410

En lo referente a las actividades laborales de funcionarios públicos, determinadas por la Ley de Servicio Civil, también se considera la injuria como acción que da paso a la destitución del agresor. Pero existe un avance sustancial en esta norma debido a que incluye la agresión entre pares en el capítulo VI que trata sobre la destitución de funcionarios: Art. 50.- “Causales de destitución.- Son causales de destitución: e) Injuriar gravemente de palabra u obra a sus jefes o compañeros de trabajo” (Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa, 2003)<sup>59</sup>.

Dentro de la ley de carrera administrativa, también se menciona la prohibición de parte de los servidores públicos de “usar de la autoridad que le confiere el puesto para coartar la libertad de sufragio u otras garantías constitucionales” (Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa, 2003)<sup>60</sup>. A pesar de la ambigüedad del literal señalado, es claro que puede ser considerado por el legislador, con el fundamento de jurisprudencia adecuada, como un elemento sustancialmente importante contra el desarrollo del acoso en el lugar de trabajo.

Por su parte, el Código Civil ecuatoriano establece penas para las acciones contra la honra que podrían aplicarse en casos específicos de hostigamiento laboral, en estos términos:

Art. 2231.- Las imputaciones injuriosas contra la honra o el crédito de una persona dan derecho para demandar indemnización pecuniaria, no sólo si se

---

<sup>59</sup>LEY ORGÁNICA DE SERVICIO CIVIL Y CARRERA ADMINISTRATIVA. No. 2003-017.

Congreso Nacional

<sup>60</sup>Ibídem. Art. 27. Lit. e.

prueba daño emergente o lucro cesante, sino también perjuicio moral. (Código Civil, 2005)<sup>61</sup>

Art. 2232.- En cualquier caso no previsto en las disposiciones precedentes, podrá también demandar indemnización pecuniaria, a título de reparación, quien hubiera sufrido daños meramente morales, cuando tal indemnización se halle justificada por la gravedad particular del perjuicio sufrido y de la falta. (Código Civil, 2005)<sup>62</sup>

A este respecto, el Código Civil es más directo en afirmar la situación de gravedad de la conducta dirigida a manchar la honra y el buen nombre de una persona. De esta manera, el legislador realiza una exposición más minuciosa:

Dejando a salvo la pena impuesta en los casos de delito o cuasidelito, están especialmente obligados a esta reparación quienes en otros casos de los señalados en el artículo anterior, manchen la reputación ajena, mediante cualquier forma de difamación; o quienes causen lesiones, cometan violación, estupro o atentados contra el pudor, provoquen detenciones o arrestos ilegales o arbitrarios, o procesamientos injustificados, y, en general, sufrimientos físicos o síquicos como angustia, ansiedad, humillaciones u ofensas semejantes.

La reparación por daños morales puede ser demandada si tales daños son el resultado próximo de la acción u omisión ilícita del demandado, quedando a la prudencia del juez la determinación del valor de la indemnización atentas las

---

<sup>61</sup>CÓDIGO CIVIL. 2005

<sup>62</sup>CÓDIGO CIVIL.2005

circunstancias, previstas en el inciso primero de este artículo. (Código Civil, 2005)<sup>63</sup>

Se puede observar, por tanto, la naturaleza especialmente delicada de los delitos contra la honra, que pueden y suelen ser componentes del hostigamiento laboral.

Sin duda, los elementos descritos del Código Civil se articulan y complementan la normativa laboral vigente. No se debe olvidar que el Código Civil es la norma en las relaciones profesionales en las que no existe relación de dependencia, por lo cual se cubre el vacío generado por el Código del Trabajo en este aspecto.

Es importante destacar el señalamiento de la situación de violencia dentro de la norma del Código Civil, lo que da apertura a que se lleven a cabo causas en este tema dentro de su ámbito y no, exclusivamente, en la esfera penal. No obstante, esta última trata el tema de violencia y agresión de manera más extensa, por ser parte de la naturaleza de su ámbito de normativa.

El Código Orgánico Integral Penal, de reciente promulgación, es un cuerpo normativo aprobado por la Asamblea Nacional de la República del Ecuador y publicado en Registro Oficial No. 180 el 10 de febrero de 2014 que determina infracciones, castigos y procedimientos en el ámbito penal y que reemplaza a un extenso y complejo conjunto de normas que habían estado vigentes por décadas y que habían sufrido múltiples modificaciones a lo largo de los años.

---

<sup>63</sup>Ibídem. Art. 2232.

Una normativa moderna era una necesidad impostergable con el fin de lograr una aplicación adecuada del derecho penal. Sin embargo, la tarea no era tan simple como recopilar la normativa previa sino que, dogmáticamente, debía atender a principios particulares. “La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica” (Constitución de la República del Ecuador, 2008)<sup>64</sup>; en este sentido, el diseño del COIP debe atender a su constitucionalidad para legitimar su implementación. En el sentido que ocupa al presente trabajo investigativo, el COIP debe precautelar la protección de derechos, entre ellos, los derechos constitucionales relativos al trabajo que ya han sido mencionados previamente.

El nuevo Código Orgánico Integral Penal determina sanciones a delitos contra la integridad personal en la sección segunda. El artículo 151 se centra en determinar la figura de tortura que se tipifica como la acción de infligir u ordenar infligir a otra persona, “grave dolor o sufrimiento, ya sea de naturaleza física o psíquica o la someta a condiciones o métodos que anulen su personalidad o disminuyan su capacidad física o mental, aun cuando no causen dolor o sufrimiento físico o psíquico; con cualquier finalidad en ambos supuestos” (Código Orgánico Integral Penal, 2014)<sup>65</sup>. A este delito, la normativa estipula una sanción con pena privativa de libertad de siete a diez años.

Lo mencionado puede crear una seria duda en el ámbito jurídico y, por ende, en las decisiones de los jueces: ¿se puede considerar al acoso laboral como tortura? Como

---

<sup>64</sup>CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Art. 424. 2008

<sup>65</sup>CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL. Art. 151. 2014

se ha analizado a lo largo del presente trabajo y en opinión personal del autor, sí. El mobbing, en algunos casos, sí implica un grave dolor y sufrimiento para la víctima por acciones premeditadas del agresor o agresores, que pueden llegar a la anulación de la personalidad de quien sufre esta conducta. Como se entiende, la duda planteada podrá ser decisiva al momento de decisión de la autoridad penal, especialmente derivada de la intensidad de la medida punitiva señalada en el COIP, esto continuará mientras no exista jurisprudencia previa al respecto. Con el fin de ayudar a responder a la pregunta planteada, la normativa penal vigente en el Ecuador aclara algunos elementos relacionados al delito de tortura:

La persona que incurra en alguna de las siguientes circunstancias será sancionada con pena privativa de libertad de diez a trece años:

1. Aproveche su conocimiento técnico para aumentar el dolor de la víctima.
2. La cometa una persona que es funcionaria o servidora pública u otra persona en el ejercicio de funciones públicas, por instigación suya, o con su consentimiento o aquiescencia.
3. Se cometa con la intención de modificar la identidad de género u orientación sexual.
4. Se cometa en persona con discapacidad, menor de dieciocho años, mayor de sesenta y cinco años o mujer embarazada.

La o el servidor público que tenga competencia para evitar la comisión de la infracción de tortura y omita hacerlo, será sancionado con pena privativa de libertad de cinco a siete años. (Código Orgánico Integral Penal, 2014) <sup>66</sup>

Lo señalado, aunque no se configura como requisito para el señalamiento de una conducta como delito de tortura sino que enumera agravantes de dicho tipo penal, ofrece un panorama de análisis interesante para el legislador.

---

<sup>66</sup> Ibídem.

Otro elemento del Código Integral Penal que vale la pena analizar por su probable relación con la conducta de hostigamiento laboral es el tema de las lesiones que son sancionadas penalmente de acuerdo al grado de enfermedad o incapacidad producida y con penas de entre treinta días y siete años.<sup>67</sup>

El Código Orgánico Integral Penal también abarca otra conducta relacionada con el hostigamiento laboral: el acoso sexual.

Artículo 166.- Acoso sexual.- La persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaleciendo de situación de autoridad laboral, docente, religiosa o similar, sea tutora o tutor, curadora o curador, ministros de culto, profesional de la educación o de la salud, personal responsable en la atención y cuidado del paciente o que mantenga vínculo familiar o cualquier otra forma que implique subordinación de la víctima, con la amenaza de causar a la víctima o a un tercero, un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años. (Código Orgánico Integral Penal, 2014)<sup>68</sup>

Destaca, dentro del artículo precedente, que debe existir la condición de subordinación de la víctima, incluso menciona el hecho de existir autoridad laboral, lo que se categorizaría dentro de una situación de acoso de tipo descendente. Este enunciado podría complicar, por tanto, el análisis de casos de acoso ascendente o de tipo horizontal.

Como elementos adicionales que son contemplados por la legislación penal en el Ecuador, se encuentran los actos de odio que se relacionan a violencia física y psicológica “en razón de su nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo,

---

<sup>67</sup> Ibídem. Art. 152

<sup>68</sup> Ibídem. Art. 166

identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad, estado de salud o portar VIH”(Código Orgánico Integral Penal, 2014)<sup>69</sup> y que será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años, pudiendo agravarse en un tercio si los actos de violencia provocan heridas a la persona, y hasta veintiséis años, en caso de que los actos de violencia produjeran la muerte de una persona.

Lo expuesto en el presente punto permite determinar que existe un conjunto de normas en el ámbito laboral, civil y penal que amparan a la víctima de hostigamiento laboral, como se ha definido previamente. No obstante, algunos elementos relacionados con ciertas conductas de acoso como la carga excesiva de trabajo o la amenaza al estatus profesional de la víctima, o bien no se encuentran tipificados o presentan una difícil comprobación; sin embargo:

Las dificultades que ofrece el tema que analizamos el mobbing y que lo ubican en el terreno de las *difficilioris probationis*, no pueden favorecer la impunidad. La experiencia ha demostrado que ello no ha sido obstáculo para que las conductas implicadas en otras manifestaciones de violencia (ya sea en el ámbito familiar o doméstico, en el abuso infantil o en el acoso sexual) pudieran ser debidamente acreditadas y, consiguientemente, obtuvieran la merecida sanción cuando las denuncias llegaron a los estrados judiciales. (Barbado, 2010)<sup>70</sup>

Con el fin de determinar el acaecimiento de las conductas enumeradas previamente, se puede acudir a diversos medios de prueba, admitidos ampliamente en el ámbito legal como:

- La confesión

---

<sup>69</sup> Ibídem. Art. 177

<sup>70</sup> BARBADO, Patricia. La prueba de la violencia psicológica en el ámbito laboral. En <http://noticias.juridicas.com/> Abril, 2010.

- El testimonio de la víctima
- La comparecencia de testigos
- Pruebas documentales
- La valoración pericial psicológica y física
- Las pruebas de presunciones

Los inconvenientes para la sanción de los casos de hostigamiento laboral se podrían solventar mediante una legislación expresa puntual que atienda a este problema. Con este fin, deben realizarse estudios profundos y científicos de la prevalencia de esta conducta y de sus efectos en la persona, la organización y la comunidad.

#### **4.5 Mecanismos de prevención en caso de hostigamiento**

La prevención del acoso laboral puede ser llevada a cabo desde diferentes niveles. Yendo desde lo general hasta lo particular, algunos mecanismos que pueden prevenir los casos de mobbing son:

##### **Por parte del Estado:**

Como se ha establecido en la presente tesis, existe una obligación ineludible del Estado, tanto en el ámbito ejecutivo como legislativo y judicial, de ofrecer a los trabajadores los mecanismos para garantizar un ambiente laboral de bienestar y seguridad que se ve afectado por los casos de acoso laboral. En este sentido, el Estado debería, a través de sus distintas funciones, impulsar un estudio serio y profundo de la realidad del acoso laboral, con el fin de crear los medios jurídicos que sean pertinentes.

Mientras se cumple lo indicado en el párrafo anterior, el Estado debe garantizar el tratamiento jurídico óptimo, con base en la normativa vigente, como lo señala precisamente la Constitución al indicar, en su artículo 172, que “las juezas y jueces administrarán justicia con sujeción a la Constitución, a los instrumentos internacionales de derechos humanos y a la ley” (Constitución de la República del Ecuador, 2008)<sup>71</sup>.

**Por parte del empleador:**

Como es natural suponer, el empleador es el primer involucrado en la prevención del hostigamiento laboral y, a través de sus acciones, de no cometer mobbing de tipo descendente.

El empleador, como se ha mencionado previamente, está obligado por ley a ofrecer un entorno saludable, libre de riesgos y adecuado a todos los trabajadores para el desempeño de sus actividades. En tal virtud, además de no ser sujeto activo del cometimiento de hostigamiento, deberá precautelar que dentro de la organización no se presenten dichos casos. Para esto, será menester que el empleador ofrezca las facilidades necesarias a los trabajadores para denunciar actos de acoso laboral y dar eficaz solución a dichos problemas.

Sin importar el tamaño y complejidad de la empresa, se pueden ofrecer espacios de apertura para solucionar problemas de hostigamiento: desde una atención personal del empleador a las víctimas en caso de microempresas donde no exista un departamento especial de recursos humanos, hasta una oficina especializada en gestión de conflictos, en empresas de mayor tamaño.

---

<sup>71</sup>CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. 2008

Otro elemento importante a tomar en cuenta por los empleadores es el conocimiento del problema del acoso laboral, especialmente de las motivaciones, las acciones típicas de esta conducta y las consecuencias en la persona de la víctima; de esta manera se pueden detectar, de manera temprana, los casos de hostigamiento que pueden presentarse en la empresa y tomar las medidas correctivas que correspondan. Este conocimiento del mobbing debería ser, además, difundido entre los empleados de las empresas, con el fin de que conozcan y ejerzan adecuadamente sus derechos.

**Por parte de la víctima:**

La acción más importante que puede realizar la víctima de acoso laboral es denunciar el problema; ya sea dentro de la empresa a una autoridad que pueda ofrecer asistencia y solución a la situación de hostigamiento o, incluso, a la autoridad competente. Esto también se aplica a las personas que presencian el desarrollo del acoso, en calidad de testigos.

Es claro, según lo presentado en este trabajo de titulación, que la víctima se ve disminuida en su voluntad y emocionalmente (incluso, físicamente) comprometida, lo que puede influir negativamente en la decisión de denunciar el caso de hostigamiento. Es recomendable, por tanto, que busque ayuda profesional de un abogado para el cuidado efectivo de sus derechos y el conocimiento de las acciones a seguir.

## JURISPRUDENCIA

En la presente sección se muestran varios casos de sentencias, tanto del Ecuador como internacionales, que ofrecen antecedentes jurídicos relacionados con el tema del acoso laboral.

Desafortunadamente, en el país los casos de hostigamiento laboral no han sido tema de jurisprudencia bien porque son catalogados bajo un tratamiento jurídico diferente (se debe recordar que en el país no existe una legislación específica para este tema) o bien porque son casos que se consideran normales y, por ello, no se denuncian.

Por lo expuesto, se ha considerado oportuno analizar tres casos con el fin de justificar su tratamiento como antecedente jurisprudencial en caso de acoso laboral para el desarrollo de la praxis en el Ecuador: dos casos ecuatorianos, otro de las salas de justicia de Colombia y, finalmente, un caso en Venezuela.

Se ha considerado como primer caso de análisis la sentencia dictada por demanda de juicio oral laboral n° 911-10 presentada ante juzgado laboral de Santo Domingo de los Tsáchilas el diez de diciembre del 2010 y que se presenta, de manera íntegra, en el anexo 4 del presente trabajo.

La demanda tiene como antecedentes que a las 14h30 del día en que se presentó la demanda, la señora Carmín Carlota Prieto Machado comparecen con su abogado Defensor Dr. Orlando Cedeño manifestando que se tramitó el proceso N° 911-10 contra la Ferretería y Distribuidora de Materiales para la Construcción. FYDMCON Cía. Ltda.

Cuyo representante legal es el señor Arq. Rudo Camargo Pilas Puras. por despido intempestivo de su trabajo a la compareciente, habiéndose llamado a la audiencia de conciliación definitiva, con fecha 10 de diciembre del 2010 en la recepción de los testimonios de los testigos y demás pruebas que presentaron las partes. La motivación del caso viene de una propuesta indecorosa de acoso sexual que hizo el empleador Arq. Rudo Camargo Pilas Purasa su trabajadora Carmín Carlota prieto Machado, de fecha 8 de noviembre del 2010. Ante la negativa de la demandante quien, frene a la propuesta indecorosa reaccionó dando un golpe al proponente, el demandado procedió a despedirla, aduciendo agresión.

El caso descrito se sentenció a favor de la demandante. El demandado fue sentenciado al pago de la indemnización correspondiente a despido intempestivo más un pago a la demandante por daño moral por la suma de dos mil dólares de los Estados Unidos de América. Por esta razón, se configura un caso en el que se da prioridad al daño moral de la ofendida sobre su reclamación acerca de su liquidación por despido.

El segundo caso de ejemplificación jurisprudencial, presentado íntegramente en el Anexo 5, se presenta a través del resultado de recurso de casación sobre la sentencia pronunciada por la Sala de lo Civil, Mercantil, Inquilinato, Materias Residuales, Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia de El Oro sin número del 15 de marzo de 2002 entre la demandante Miriam Amanda González Correa, en contra de Edriz Humberto Ortiz Astutillo y Elvia Luvina Elizalde Sánchez por despido intempestivo y falta en el pago de la liquidación correspondiente.

El recurso de casación fue negado y se ratificó la sentencia en la que el punto de mayor interés fue que las sentencias incluyeron, sin petición expresa de la parte demandante pero invocando los derechos propios del trabajo, reparación por haberse encontrado evidencia de discriminación.

Como tercer caso se presenta la sentencia T-013 de 1998 de la primera sala de lo laboral de Colombia cuyo Magistrado Ponente fue el Dr. Alfredo Beltrán Sierra en donde se despidió a un trabajador por bajo desempeño.

Como se demostró durante la causa, al trabajador no se le había aumentado el salario a diferencia de sus compañeros a los que sí se les incrementó la remuneración. El accionante instauró una acción de Tutela, acusando al empleador de hostigamiento en el ambiente laboral, sumado posteriormente al despido sin llamados de atención escritos previos. En este contexto, el juez sancionó que se vulneró la dignidad humana con el hostigamiento por parte del empleador, con lo cual declaró el despido injustificado.

Finalmente, se considera la decisión de Juzgado Primero de Primera Instancia en función de Control, Audiencias y Medidas con competencia de delitos de violencia contra la mujer de Lara (República Bolivariana de Venezuela), de 7 de Junio de 2011 con número KP01-S-2009-004763.

La causa se resolvió a favor de la demandante y se determinó que había existido acoso laboral, que en este caso había incluido un elemento de incidencia sexual, así como hostigamiento sistemático y repetitivo que la víctima había sufrido en el transcurso del tiempo. Adicionalmente, el caso propuesto aporta con el elemento del uso

de documentación como prueba ya que se contaba con comunicaciones escritas y correos electrónicos que demostraban las acciones hostiles de las que había sido objeto la víctima.

## CONCLUSIONES

Tras el desarrollo de la investigación, se han podido determinar las siguientes conclusiones:

El hostigamiento laboral, denominado por el término anglosajón *mobbing*, es aquella conducta que se desarrolla entre personas que se relacionan por su lugar de trabajo y que se caracteriza por la agresión física o psicológica, de manera deliberada, de una persona o grupo hacia un trabajador. Este escenario se presenta con más frecuencia de lo que se piensa y tiene efectos sobre el trabajador hostigado, su familia, la organización en la que labora y la sociedad en general.

El hostigamiento representa un escenario de riesgo físico y psicológico de la víctima, por lo que atenta contra su seguridad. En este sentido, se contraviene el derecho laboral a un ambiente seguro y de bienestar del trabajo.

Las causas del hostigamiento laboral pueden ser de tipo religioso, étnico, sexual por convicciones políticas, discapacidad o diferencias culturales. Esta conducta se caracteriza por ser continua, la existencia de un sujeto pasivo, tener una finalidad específica (que puede ser la renuncia de la víctima), las conductas que se usan y la manifiesta injusticia de la situación de hostigamiento. El acoso laboral puede ser ascendente (de subordinados a jefes), descendente (de jefes a subordinados) u horizontal (entre pares), desencadenando en consecuencias devastadoras en quienes la padecen.

La Organización Internacional del Trabajo cuenta con procedimientos para el reconocimiento y garantía de los derechos de los trabajadores; esta organización,

mediante el Convenio Colectivo, plantea generar mejoras en la calidad de las estructuras y procedimientos de prevención y solución existentes. El Parlamento Europeo, por su parte, también ha suscrito un informe relacionado con el hostigamiento laboral y la protección especial de las mujeres. En este sentido, existe un contexto jurisprudencial internacional sobre el tratamiento del mobbing, del mismo modo la Organización Internacional del Trabajo en su Convenio 111 manifiesta la importancia de que los países adopten políticas contra el mobbing, en el mismo ámbito entre las decisiones de la Comunidad Andina genera la decisión #547 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, hacen un gran aporte para la implementación de normas apropiadas a regular este tema. En Latinoamérica existen avances puntuales en el tratamiento jurídico del hostigamiento laboral, especialmente el de tipo descendente.

En Ecuador no existe un tratamiento específico del hostigamiento laboral; sin embargo, existen diversos elementos cubiertos por leyes dispersas en la normativa laboral pero también civil y penal, que pueden constituirse en características de hostigamiento laboral. Por esta razón, una de las conclusiones más importantes del trabajo es que la normativa vigente es insuficiente para la protección íntegra de las víctimas de hostigamiento laboral.

Se puede observar que existe una predominancia de artículos que defienden a mujeres y a grupos vulnerables como menores de edad, discapacitados y otros. Se entiende que existe una línea de acción afirmativa en este sentido, lo que es adecuado para la sociedad, en opinión del autor.

En el caso del mobbing, se verificó que existe una obligación constitucional de parte del Estado para garantizar el adecuado tratamiento jurídico ante las acciones propias del hostigamiento; adicionalmente, el Estado está llamado a impulsar que los puestos de trabajo tengan un ambiente de seguridad. De igual manera, el Código del Trabajo menciona que el empleador debe asegurar esas condiciones para sus empleados.

Acerca de la responsabilidad Jurídica del acoso laboral esta recae en quien ejecuta el acoso, y de manera solidaria sobre su empleador cuando no ha prevenido este acto o ha sido participe indirecto, su responsabilidad se excluye cuando el empleador ha sancionado y ejecutado medidas para evitar este acoso, ya sea a través de reglamentos internos desvirtuando su complicidad o encubrimiento.

Al momento existen antecedentes jurisprudenciales contra el hostigamiento laboral pero considerado como otras figuras, en el Ecuador, y especialmente en el hostigamiento descendente, en otros países de la región.

Finalmente, se concluye que existe un vacío legal ya que se desatiende a varios casos de hostigamiento como la carga excesiva de trabajo, las críticas constantes a la gestión del empleado, el aislamiento, la amenaza a la reputación personal y profesional, entre otros elementos propios del acoso laboral pero que son de difícil comprobación o que inhiben la voluntad de la víctima para buscar medios legales de protección de sus derechos y sus víctimas no poseen más opciones que ampararse en normas generales de la Constitución Política y del Código de Trabajo, debido a que la normativa existente no permite que el acoso laboral, constituya un derecho tipificado por el que se pueda demandar administrativa o judicialmente, dejando a la víctima en indefensión.

## RECOMENDACIONES

Al terminar el desarrollo de la presente investigación, el autor realiza las siguientes recomendaciones:

Se recomienda que el Estado, a través de las funciones competentes, ahonde en el estudio del fenómeno del hostigamiento laboral y adecúe la legislación vigente en base a los instrumentos internacionales, convenios, tratados y decisiones suscritas y ratificadas por el Ecuador para atender todas las aristas del problema del mobbing. Este paso ayudará a las personas en particular y a la sociedad en general a través de la garantía efectiva de los derechos del trabajo.

Se sugiere a estudiantes, profesores y profesionales del derecho, administración de empresas, recursos humanos y carreras similares, que se analice el contenido del presente trabajo para contar con información relacionada con el tratamiento del hostigamiento laboral y sus repercusiones. Esto abonará para un mejoramiento paulatino del trabajo en las empresas.

Es recomendable que todos los empleadores conozcan sobre el problema del mobbing con el fin de implementar acciones preventivas y atender al mandato legal señalado en el Código del Trabajo plasmando en su reglamento interno de trabajo y Código de Ética Laboral, directrices de prevención y sanción por la práctica de esta problemática, normas que al estar manifiestas se convierten en ley para las partes. De la misma manera, se deberían eliminar prácticas extendidas por algunos empleadores que inician actividades de hostigamiento contra sus empleados con la finalidad de persuadir a la renuncia y, así, evitar el pago de indemnizaciones por despido intempestivo.

Se invita a que se implemente en el rol de sindicato políticas y criterios que busquen la prevención, trato, sanción, auxilio y patrocinio para la defensa de aquellos trabajadores acosados laboralmente.

Que se aproveche la institución de la “Contratación colectiva “incluyendo cláusulas contractuales que regulen estos procedimientos y sanciones este tipo de prácticas.

Se recomienda a las personas que son víctimas de hostigamiento en el trabajo, que busquen asesoría profesional en el ámbito jurídico para que se respeten sus derechos de manera efectiva.

Finalmente, se sugiere que se dé trámite al presente trabajo de titulación para su revisión y el desarrollo de la defensa oral correspondiente.

## BIBLIOGRAFÍA

1. ABRINES, Vanessa. "*Mobbing*". Madrid: Centro de Psicología Clínica y Psicoterapia. 2012
2. BARBADO, Patricia. "*La prueba de la violencia psicológica en el ámbito laboral.*" 2010. Obtenido de <http://noticias.juridicas.com>.
3. CARRILLO, Sophie. "*Abuso de poder: hostigamiento laboral.*" 2013. Obtenido de <http://tiempologico.com>
4. CLAM. Guía para afrontar el acoso psicológico en el trabajo. Barcelona: CLAM. 2008
5. CÓDIGO CIVIL. Codificación No. 2005-010 (H. Congreso Nacional 2005).
6. CÓDIGO DEL TRABAJO. R.O. 167 Suplemento (Honorable Congreso Nacional 16 de diciembre de 2005).
7. CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL. R.O. 180 (Asamblea Nacional 10 de febrero de 2014).
8. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, R.O. 1, 11.08.1998 (Asamblea Nacional Constituyente 5 de junio de 1998).
9. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, R.O. 449 (Asamblea Nacional Constituyente 20 de octubre de 2008).
10. Definición.de. (2014). *Definición.de*. Recuperado el 12 de abril de 2014, de <http://definicion.de/>
11. GRIJALVA, Agustín. "*Principales innovaciones en la Constitución de Ecuador del 2008.*" París: IRG. 2009
12. CIADE. Grupo *CIADE*. (12 de agosto de 2010) Obtenido de <http://www.grupociade.com>

13. LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO. Gaceta oficial 38.236 (Gobierno de Venezuela 23 de julio de 2005).
14. LEY ORGÁNICA DE SERVICIO CIVIL Y CARRERA ADMINISTRATIVA (Congreso Nacional 25 de septiembre de 2003).
15. LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO. R.O. 294 Segundo Suplemento (Asamblea Nacional 6 de octubre de 2010).
16. LÓPEZ, Eduardo. *"Teoría del Delito"*. México: Porrúa. 2007
17. MC. DONALD, F. (26 de abril de 2006). *"El mobbing o violencia laboral en el derecho laboral internacional."* Obtenido de Mc. Donald, Fabiana. El mobbing o violencia laboral en el derecho laboral internacional. <http://www.ambito-juridico.com.br/abril,2006>
18. OCEGUERA, Angélica. ALDRETE, Guadalupe & RUÍZ, Ángel. "Estudio comparado de la legislación del mobbing en Latinoamérica." *Acta Republicana. Año 8, Número 8.* 2009
19. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 2014. Obtenido de <http://www.ilo.org/global/publications>
20. ORGANIZACIONES SINDICALES DE ESPAÑA. *Mobbing.* Valencia, España: OSE. 2012
21. PAVÓN, Francisco. *"Manual de derecho penal mexicano."* México: Porrúa. 2012
22. PAZ Y MIÑO, Oswaldo. "Consecuencias del acoso laboral en la vida del trabajador." *Derecho Ecuador*, Quito. 2005
23. PIÑUEL et al. "Primer estudio monográfico sectorial sobre mobbing desarrollado dentro del sector sanitario." *Revista SATSE.* 2004

24. RAE, R. A. Diccionario de la lengua española. Barcelona: ESPASA CALPE. 2010
25. SENPLADES. Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017. Quito: SENPLADES. 2013
26. Sentencia juicio laboral (casación), S. N. (Sala de lo Civil, Mercantil, Inquilinato, Materias Residuales, Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia de El Oro 15 de marzo de 2002).
27. SENTENCIA JUICIO LABORAL, KP01-S-2009-004763 (Juzgado Primero de Primera Instancia en función de Control, Audiencias y Medidas con competencia de delitos de violencia contra la mujer de Lara (República Bolivariana de Venezuela) 7 de junio de 2011).
28. SENTENCIA JUICIO LABORAL POR HOSTIGAMIENTO, T-013 - 1998 (Primera sala de lo laboral de Colombia 1998).
29. SENTENCIA JUICIO ORAL LABORAL, 911-10 (Juzgado Laboral de Santo Domingo de los Tsáchilas 10 de diciembre de 2010).
30. SOLIVA, Marina. *"Intervención psico-social en situaciones de mobbing."* Montreal, Canadá: Psiquiatria.com y edu.salud.com. 2009
31. TRABAZO, Victoria. *Psicólogo Forense*. 2011 Obtenido de <http://psicologoforense.com/s/definicion-de-mobbing-peritos-psicologos-madrid-tres-cantos>
32. TRUJILLO, M., VALDERRÁBANOS, M. d., & HERNÁNDEZ, R.. "Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas." *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*. 2007
33. Universia. (17 de octubre de 2007). *Mobbing o Acoso Psicológico*. Obtenido de <http://contenidos.universia.es/>

34. Wikipedia. (2014). *Wikipedia*. Recuperado el 20 de enero de 2014, de <http://es.wikipedia.org>

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CERTIFICACIÓN .....	I
AGRADECIMIENTO .....	II
DEDICATORIA .....	III
SÍNTESIS .....	1
INTRODUCCIÓN .....	2
CAPÍTULO I .....	6
DEL HOSTIGAMIENTO .....	6
1.1 Historia y antecedentes .....	6
1.2 Concepto del hostigamiento .....	8
1.3 Características del hostigamiento .....	10
1.4 Orígenes del hostigamiento .....	13
1.5 Elementos de hostigamiento .....	14
1.6 Tipos de hostigamiento .....	18
1.7 Consecuencias del hostigamiento .....	20
CAPITULO II.....	26
HOTIGAMIENTO MORAL EN EL MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL .....	26

2.1	Posición de la Organización Internacional del Trabajo con relación al hostigamiento moral en el trabajo .....	26
2.2	Posición del Parlamento Europeo en relación al hostigamiento moral en el trabajo .....	28
2.3	Presencia y regulación del hostigamiento moral en América Latina....	29
2.3.1	Piloto de normativa de hostigamiento laboral en Chile .....	30
2.3.2	Proyecto de ley contra el hostigamiento laboral en Venezuela .....	32
	CAPÍTULO III.....	34
	EL DERECHO AL TRABAJO EN EL MARCO JURÍDICO ECUATORIANO .....	34
3.1	El Derecho al Trabajo en la Constitución.....	34
3.2	Principios del Derecho Laboral .....	37
3.3	Importancia de la protección de los derechos al trabajo consagrados en la Constitución.....	40
	CAPÍTULO IV .....	43
	EL HOSTIGAMIENTO MORAL Y LAS ACCIONES A SEGUIR DESDE EL MARCO JURÍDICO ECUATORIANO .....	43
4.1	Responsabilidad del Sujeto Activo .....	43
4.2	El Estado frente al hostigamiento moral.....	45
4.3	Diferencia del hostigamiento moral con figuras similares .....	46
4.4	Análisis de posibles acciones a seguir en casos de hostigamiento .....	50
4.5	Mecanismos de prevención en caso de hostigamiento .....	59

JURISPRUDENCIA.....	62
CONCLUSIONES.....	66
RECOMENDACIONES.....	69
BIBLIOGRAFÍA .....	71