



1859

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**  
**MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA**  
**CARRERA DE DERECHO**

**TITULO**

**“LA PRUEBA DEL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL ÁMBITO  
LABORAL”**

**PROYECTO DE TESIS PREVIA A LA  
OBTENCIÓN DEL TITULO DE  
ABOGADO**

**POSTULANTE:**

José Vicente Anilema Cepeda

**DIRECTOR DE TESIS:**

Dr. Felipe Solano Gutiérrez Mg. Sc.

**LOJA-ECUADOR**

**2014**

## CERTIFICACIÓN

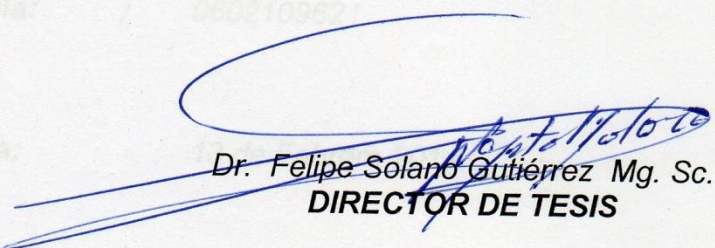
AUTORIA

Dr. Felipe Solano Gutiérrez, Docente de la carrera de Derecho de la Modalidad de Estudios a Distancia, de la Universidad Nacional de Loja.

## CERTIFICO:

Haber revisado prolijamente la Tesis de Grado bajo el título **“LA PRUEBA DEL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL ÁMBITO LABORAL”** realizado por el postulante José Vicente Anilema Cepeda, por cuanto reúne los lineamientos metodológicos de la Universidad Nacional de Loja; Autorizo su presentación para la defensa y sustentación ante el tribunal correspondiente.

Atentamente,

  
Dr. Felipe Solano Gutiérrez Mg. Sc.  
**DIRECTOR DE TESIS**

AGRADECIMIENTOS **AUTORIA**

Yo, José Vicente Anilema Cepeda, declaro ser autor del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes Jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el Repositorio Institucional-Biblioteca Virtual

**Firma:**



**Cédula:**

0602109621

**Fecha:**

13 de Febrero 2014

**Autor:**

José Vicente Anilema Cepeda

**CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR, PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.**

Yo José Vicente Anilema Cepeda, declaro ser autor de la Tesis titulada: "**LA PRUEBA DEL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL ÁMBITO LABORAL**" Como requisito para optar al Grado de: **ABOGADA**: autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional:

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia de la Tesis que realice un tercero

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, 16 de Octubre del dos mil catorce, firma el autor.

**FIRMA:**.....

**AUTOR:** José Vicente Anilema Cepeda

**CÉDULA:** 0602109621

**DIRECCIÓN:** Chimborazo, Miraflores Iglesiaspamba

**CORREO ELECTRÓNICO:** joseanilema820@yahoo.com

**CELULAR** 0981451031

**DATOS COMPLEMENTARIOS**

**DIRECTOR DE TESIS:** Dr. Felipe Solano Gutiérrez Mg. Sc.

**MIEMBROS DEL TRIBUNAL:** Dr. Gonzalo Iván Aguirre Valdivieso Mg. Sc, (Presidenta)

Dr. Mg. Sc. Galo Blacio Aguirre PhD (Vocal)

Dra. María Antonieta León Ojeda (Vocal)

## **AGRADECIMIENTO**

El presente trabajo de tesis primeramente me gustaría agradecerle a ti Dios por bendecirme para llegar hasta donde he llegado, porque hiciste realidad este sueño anhelado.

A la Universidad Nacional de Loja, Modalidad de Estudios a Distancia, Carrera de Derecho, por darme la oportunidad de estudiar y ser un profesional.

A mi director de tesis, Dr. Felipe Solano Gutiérrez Mg. Sc. por su esfuerzo y dedicación, quien con sus conocimientos, su experiencia, su paciencia y su motivación ha logrado que pueda terminar mis estudios con éxito.

También me gustaría agradecer a mis profesores durante toda mi carrera profesional porque todos han aportado con un granito de arena a mi formación.

José Vicente Anilema Cepeda

## **DEDICATORIA**

Este trabajo de tesis de grado está dedicado a DIOS, por darme la vida a través de mis queridos PADRES quienes con mucho cariño, amor y ejemplo han hecho de mí una persona con valores para poder desenvolverme como: ESPOSO, PADRE Y PROFESIONAL.

A mi ESPOSA, que ha estado a mi lado dándome cariño confianza y apoyo incondicional para seguir adelante para cumplir otra etapa en mi vida.

A mis HIJOS, que son el motivo y la razón que me ha llevado a seguir superándome día a día, para alcanzar mis más apreciados ideales de superación, ellos fueron quienes en los momentos más difíciles me dieron su amor y comprensión para poderlos superar, quiero también dejar a cada uno de ellos una enseñanza que cuando se quiere alcanzar algo en la vida, no hay tiempo ni obstáculo que lo impida para poderlo LOGRAR.

José Vicente Anilema Cepeda

## **1. TITULO**

**“LA PRUEBA DEL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL ÁMBITO LABORAL”**

## **2. RESUMEN**

El Mobbing, identificado por primera vez por el profesor sueco Heinz Leymann al principio de la década de los 80 del siglo pasado, ha adquirido tintes y cifras epidemiológicas en los países desarrollados. El fenómeno llamado mobbing, aunque antiguo, es de reciente conceptualización y entraña una serie de conductas cuyas dramáticas consecuencias hasta hace poco habían pasado desapercibidas.

Sin embargo, debido al extraordinario avance de las investigaciones no sólo ha sido posible catalogarlo dentro de los riesgos emergentes del trabajo actual, sino que se lo ha considerado tan grave que, en diversos pronunciamientos emanados de altos tribunales de Italia y de España, ha sido calificado como accidente de trabajo el suicidio de víctimas afectadas de síndromes depresivos causados por conductas de acoso psicológico.

Para el Derecho, lo relevante es que el acoso afecta a la relación jurídica entre dos partes, dentro del marco general de la relación laboral, introduciendo una nueva relación basada en la conducta violenta de una parte. De esta forma, se requiere estudiar jurídicamente los efectos tanto en la formalización de la relación laboral, como en su devenir sobre la integridad moral y la salud. Habrá que analizar bajo el prisma del derecho tanto la conducta violenta como los demás daños producidos y las vías procedimentales establecidas para exigir la responsabilidad.



Podemos advertir, por otro lado, que más allá de las diferencias puntualizadas, el hostigamiento psicológico presenta algunas características comunes con el acoso sexual, cuya dificultad probatoria también se destacó, por cuanto se trata de comportamientos que se desarrollan en el ambiente laboral y pueden desencadenarse en ámbitos o circunstancias donde no existen otras personas que puedan observar el proceso. En todo caso, el trabajador denunciante deberá afrontar la ardua carga de acreditar que efectivamente fue sometido a un hostigamiento.

## **ABSTRACT**

Mobbing, first identified by Swedish Professor Heinz Leymann the beginning of the 80s of last century, has acquired dyes and epidemiological trends in developed countries. The phenomenon called mobbing, though old, is a recent concept and involves a series of dramatic consequences whose behavior until recently had gone unnoticed.

However, due to the extraordinary progress of research has not only been possible to catalog within the emerging risks of the current job, but is it considered so serious that , in various pronouncements emanating from high courts of Italy and Spain, has been qualified as an occupational accident suicide victims affected depressive syndromes caused by bullying behaviors.

For the law, what matters is that bullying affects the legal relationship between two parties, within the general framework of the employment relationship, introducing a new relationship based on the violent behavior of a party. Thus, legally required to study the effects both formalize the working relationship, and their future on the moral integrity and health. Must be analyzed through the prism of the right both violent behavior and other damages produced and established procedural way to demand accountability.

We can warn, moreover , that beyond the punctuated differences, psychological harassment has some common characteristics with sexual harassment, whose

probation difficulty also stressed , because it is behavior that develop in the workplace and can be triggered in areas or circumstances where there are other people who can observe the process. In any case, the complainant worker will face the arduous burden of establishing that it was indeed subjected to harassment.

### 3. INTRODUCCIÓN

Como primer punto para el debate, planteo que el acoso moral es propiciado por el elemento de poder en las relaciones laborales, el cual puede "nuclear" a su alrededor, a una parte del colectivo a fin de propiciar un ambiente hostil y desestabilizador respecto al trabajador hostigado. Como segundo aspecto tenemos que es difícil de demostrar por parte de la víctima que está siendo sometida a acoso si parte del colectivo participa activamente a favor del acosador o pasivamente, sin inmiscuirse en el hecho, muchas veces por temor a verse en el futuro en el mismo espejo que la víctima. Otra cuestión importante a resaltar es que por lo general la persona acosada es elegida porque tiene características personales que perturban los intereses del elemento acosador agazapado, con ansias de poder, dinero u otro atributo al cual le resulta inconveniente dicho trabajador o trabajadora, por sus habilidades, destreza, conocimiento, desempeño y ejemplaridad, o simplemente, cuando estamos en presencia de un desajustado sexual o psíquico lo cual no es el objetivo fundamental de este trabajo.

Es común que el acosador cree a su alrededor un ambiente de impunidad favorecido por el ejercicio del poder de dirección que ostenta. Se preparará entonces para no dejar huellas ni rastros posibles de seguir y todo lo que pueda comprometerlo desaparecerá o nunca habrá existido. También buscará ampararse en el cumplimiento de la ley proveyendo a su actuación una apariencia de legalidad para que no sea fácilmente rebatida ante quien eventualmente dirima los conflictos laborales. Estos extremos obligarán tanto a

la víctima, como a quien la represente, a reconocer la norma que se trata de eludir y a desenmascarar la pretendida cobertura del fraude con vistas a evitar que se concrete.

La evidente dificultad probatoria conduce, pues, necesariamente a admitir la prueba de presunciones y las pruebas indirectas que permiten sancionar y perseguir estos comportamientos que, por estar referidos al ámbito subjetivo de la persona, solo pueden ser demostrados recurriendo a dichos medios de prueba.

Por ello, el juez apreciará la prueba ponderando la totalidad de los indicios probatorios que se le presenten, que pueden indicar la existencia de un plan o de un comportamiento alineado en un plan de hostigamiento sistemático.

Pese a los intentos de cambio jurídico que se ha presentado en la última década, es evidente que aún existe carencia en la aplicación de las normas y el alcance de las mismas puesto que los procesos para velar por los derechos consagrados en la constitución resultan limitantes al momento de buscar su aplicación.

Actualmente el empleador, sujeto activo del acoso, a través del hostigamiento continuo a la víctima, consigue que el trabajador o trabajadora renuncie a su

puesto de trabajo, sin que tenga derecho a ninguna indemnización ni bonificación por haber sido voluntaria la terminación del contrato.

El Estado garantiza en la Constitución el Derecho al Trabajo, y a que este se desarrolle en un ambiente saludable sin afectar la dignidad de los individuos, garantizando que el trabajo se desarrolle en un ambiente libre de acoso moral.

Desde esta perspectiva se puede determinar la importancia del presente trabajo de investigación en relación a: “LA PRUEBA DEL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL ÁMBITO LABORAL” que analiza la problemática que se presenta en torno a este tipo de conducta anti-trabajador; la presente investigación comienza por conceptualizar: La prueba, Acoso Psicológico laboral, Ambienté laboral, Riesgos emergentes del trabajo, Trabajador (a), Empleador, Juicio oral de trabajo, Derecho laboral; dentro del marco doctrinario se analiza: El acoso psicológico en el ámbito laboral.- antecedentes, Características del acoso psicológico laboral, Clasificación del acoso laboral, Consecuencias del acoso psicológico laboral, La prueba del acoso psicológico en el ámbito laboral, La teoría de las cargas probatorias dinámicas para demostrar el acoso psicológico laboral; desde el marco jurídico se analiza la normativa en relación al acoso psicológico laboral en la Constitución de la República del Ecuador, Código del Trabajo; finalmente se realiza un análisis comparativo con legislaciones de Colombia, Costa Rica y Chile, lo que me ha permitido llegar a la siguiente conclusión:

Cuando en nuestro país se empezó a hablar de la violencia familiar y también en los casos de acoso sexual y de abuso infantil, inmediatamente se señalaba la dificultad de la prueba de las conductas implicadas. Con el tema de la

violencia psicológica en el ámbito laboral sucede lo mismo, de allí la necesidad de recoger dentro de nuestro ordenamiento jurídico en materia laboral todos los medios de prueba que contempla la doctrina, que ha ido elaborando la teoría de las pruebas leviores aplicables a los asuntos en que resulta difícil cumplir la carga de la prueba por circunstancias ajenas al titular y en la actualidad ha adquirido relevancia también aquella concepción dinámica que permite cierta movilidad al tiempo de examinar los casos.

## **4. REVISIÓN DE LITERATURA**

### **4.1. MARCO CONCEPTUAL**

#### **4.1.1 La prueba**

Pallares en su Diccionario de Derecho Procesal Civil dice:

“El sustantivo prueba se refiere al medio o instrumento de que se sirve el hombre para evidenciar la verdad o la falsedad de una proposición, la existencia o inexistencia de algo”, y continúa: “Prueba Judicial es la que se lleva a cabo ante los órganos de orden administrativo, juntas de conciliación y arbitraje, etc. Consistente en actividades jurisdiccionales promovidas por el juez o por las partes que intervienen en el proceso y que tienen por objeto producir un hecho o una cosa del cual se infiera la existencia o inexistencia de los hechos controvertidos<sup>1</sup>”

Por lo tanto podría decir que la prueba es la demostración de la verdad de un hecho afirmado por una de las partes en una instancia que es negada por la otra, esta constituye un medio eficaz en la vida jurídica, puesto que se puede afirmar que sin su existencia el orden jurídico sucumbiría a la ley del más fuerte, dado que no sería posible la solución de ningún caso. Esta es un deber jurídico para obtener el máximo convencimiento de la verdad y la legitimidad en la administración de la justicia.

---

<sup>1</sup> PALLARES, Eduardo, Diccionario de derecho procesal civil, Edición, 26a. ed., Editorial Porrúa, México, 2001, pág. 45.



En conclusión la prueba es la demostración de la existencia de un hecho material o de un acto jurídico, en las formas admitidas por la ley.

#### **4.1.2. Acoso Psicológico laboral**

Iñaki Piñuel y Zabala, en su obra Mobbing, como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo, define al acoso psicológico laboral, así:

“es utilizado en el ámbito laboral para referirse al continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él de forma cruel con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener, a través de diversos procedimientos, su salida de la organización<sup>2</sup>”.

En base a la definición anotada puedo decir que el acoso es siempre una situación provocada intencionadamente y premeditada, es toda conducta abusiva, ya sea de gesto, de palabra, de comportamiento, de actitud, que atenta, por su repetición o sistematización, a la dignidad o a la integridad física o psíquica de una persona, poniendo en peligro su puesto de trabajo o degradando el clima laboral El autor del acoso quiere dañar y la víctima lo sabe y esta percepción acentúa los efectos del acoso, convirtiéndolo una situación altamente estresante.

---

<sup>2</sup>PIÑUEL Y ZABALA, Iñaki, Mobbing, Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo, Ed. Sal Térrea, Santander-España, 2.001, pág. 12.

En ocasiones puede ser absolutamente sutil, pero no por ello menos intenso o dañino para la víctima.

#### **4.1.3. Ambienté laboral**

João Manoel Grott, nos da la siguiente definición:

“El ambiente de trabajo como un conjunto de factores físicos, climáticos o de cualquier otro que, interconectadas, o no, están presentes y participan en el trabajo del individuo. Es natural que admitir que el hombre comenzó a integrar plenamente el medio ambiente en el camino al desarrollo sostenible, propugnado por el nuevo orden mundial de medio ambiente. También, se puede afirmar que el medio ambiente, por lo debe considerarse así a ser protegido por las leyes para que los trabajadores puedan disfrutar una mejor calidad de vida<sup>3</sup>”.

Por consiguiente puedo decir que el ambiente de trabajo está asociado a las condiciones que se viven dentro del entorno laboral. El ambiente de trabajo se compone de todas las circunstancias que inciden en la actividad dentro de una oficina, una fábrica, etc.

Lo habitual es vincular el ambiente de trabajo a las relaciones humanas. Si un trabajador se lleva bien con sus superiores y con sus compañeros, se dice que

---

<sup>3</sup> GROTT João Manoel, Meio Ambiente do Trabalho - Prevenção a Salvaguarda do Trabalhador, Jurúa Editora, Curitiba-Brasil, 2010, pág. 45.

se desempeña en un buen ambiente de trabajo, donde los conflictos y las discusiones no son frecuentes. En cambio, si el trabajador suele pelearse y confrontar con el resto de las personas que trabajan en su mismo entorno, el ambiente de trabajo será malo. Por ejemplo: “Lo mejor de trabajar para esta empresa es su ambiente de trabajo: somos como un gran grupo de amigos”, “El salario era muy bueno, pero el ambiente de trabajo dejaba mucho que desear”.

Las condiciones de seguridad e higiene también forman parte del ambiente de trabajo. Este tipo de circunstancias están reguladas por diversas leyes y convenios que hacen a la relación entre el empleador y el empleado.

#### **4.1.4. Riesgos emergentes del trabajo**

José Cortés en su obra Técnicas de Prevención de Riesgos Laborares, manifiesta:

“Riesgo asociado a un peligro El riesgo asociado a un peligro químico, físico o microbiológico, es función de probabilidad de que se produzca un efecto adverso en la salud, y de la severidad del efecto como consecuencia de dicho peligro. Entendemos por riesgos emergentes para la salud humana, animal o vegetal: El riesgo derivado de un peligro nuevo no identificado anteriormente en la cadena alimentaria cuya exposición puede ser significativa o, El riesgo procedente de un peligro conocido pero derivado de una nueva o incrementada exposición a un nivel significativo<sup>4</sup>”.

---

<sup>4</sup> CORTÉS, José, Técnicas de Prevención de Riesgos Laborares - Seguridad e Higiene en el Trabajo. (9na Edición). Editorial Tébar S.L. Madrid, España, 2007, pág. 33.

El envejecimiento de la población, el creciente acceso de la mujer al trabajo, la inmigración, los avances tecnológicos... están variando profundamente el entorno laboral. Con ello, surgen nuevos riesgos que amenazan la seguridad y la salud de los trabajadores. Para anticiparse a estos cambios, es preciso llevar a cabo investigaciones que permitan desarrollar nuevas políticas de prevención.

Los entornos laborales se transforman continuamente como resultado de las nuevas tecnologías y de los cambios de las condiciones económicas, sociales y demográficas. En los últimos años, además, el ritmo de cambios en el lugar de trabajo y en la sociedad en su conjunto se ha acelerado considerablemente; a lo que ha y que sumar el desarrollo tecnológico que afecta a las herramientas utilizadas y a cómo se usan. La naturaleza de las tareas diarias también está variando y es necesario renovar las habilidades y conocimientos para mantenerse al día con cada nuevo avance.

Las organizaciones deben actualizar el diseño y la gestión del trabajo para adaptarse a estos rápidos cambios. Las relaciones contractuales entre los empleados y las empresas también evolucionan, a menudo asociadas a transformaciones radicales en la estructura y organización de las compañías, que refuerzan la necesidad de acuerdos laborales flexibles: trabajo temporal, a media jornada, por turnos o nocturno, etcétera. Este horario flexible puede tener un efecto positivo o negativo en el equilibrio entre la vida personal y el trabajo, en función de cómo se adapte a las circunstancias personales de cada

---

empleado y de cómo sea establecido: de mutuo acuerdo o impuesto de forma más o menos directa.

#### **4.1.5. Trabajador (a)**

Guillermo Cabanellas en relación al trabajador dice:

“Es aquel que se aplica a todas las personas que ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada. En muchos casos también puede ser usado en sentido general para designar a una persona que está realizando un trabajo específico independientemente de si está oficialmente empleado o no<sup>5</sup>”.

De la definición anotada puedo decir que trabajador puede ser cualquier persona que desempeña un trabajo o una actividad regular dentro de una sociedad, pero no es hasta el siglo XVIII que tal concepto va a comenzar a ser relacionado casi de manera exclusiva con el sector obrero y con los sectores más humildes pero más abundantes de la sociedad: el pueblo llano. A los trabajadores se oponen desde entonces los empleadores, los dueños de los recursos socioeconómicos y todos aquellos sectores de la sociedad que por contar con un importante caudal monetario, no necesitan ejercer un trabajo diario y regularla figura del trabajador es una de las más antiguas dentro de las sociedades humanas, quizás la que siempre estuvo independientemente del tipo de sociedad de la que se tratara.

---

<sup>5</sup> CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Eliasta, Buenos Aires-Argentina 2000, pág. 67.

#### 4.1.6. Empleador

El Diccionario Jurídico de Ruy Díaz respecto al empleador manifiesta:

“Empleador aquella persona que da empleo. Puede ser una o más personas físicas o una persona jurídica, que solicite y contrate a uno o más trabajadores para que pongan a su disposición su fuerza de trabajo<sup>6</sup>”.

Del concepto puedo determinar que empleador es la persona que da empleo, que puede ser una o más personas naturales o jurídicas. El concepto tiene íntima relación con el de empleado, que es el otro sujeto de la relación laboral.

El empleador está obligado a brindar a sus trabajadores un salario digno, respetando los mínimos legales, un lugar comfortable para trabajar, no hacer discriminaciones entre sus empleados, cumplir con las normativas del derecho de la Seguridad Social, brindarles las vacaciones y licencias que la ley establece, respetar sus derechos sindicales, entre otros.

Julio Armando Grisolia, manifiesta:

“El término empleador está originado en la relación de trabajo. El empleador es aquel que crea uno o varios puestos de trabajo y los ofrece con el fin de que sean ocupados por trabajadores bajo su mando, y a través de un contrato de trabajo<sup>7</sup>”.

---

<sup>6</sup>DIAZ, Ruy, DICCIONARIO JURIDICO, Editorial Conejo, Buenos Aires Argentina, 2005, pág. 15.

<sup>7</sup>GRISOLIA, Julio Armando, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Editorial Depalma, Buenos Aires Argentina 2001.

De la definición puedo decir que el término empleador está originado en la relación de trabajo. El empleador es aquel que crea uno o varios puestos de trabajo y los ofrece con el fin de que sean ocupados por trabajadores bajo su mando, y a través de un contrato de trabajo.

En algunas ocasiones se confunde "empleador" con "empresa", aunque estrictamente los términos difieren considerablemente, porque la empresa también está integrada por los trabajadores que pertenecen a ella, a la vez que la expresión incluye los activos de la misma y empleados jerárquico (gerentes y directores) que no son empleadores.

El término "empleador" también se identifica con "capitalista" o "inversor". Sin embargo ambos también registran diferencias notables, desde el momento que un capitalista o un inversor, suelen no conocer en detalle la gestión de las empresas en las que invierten, e incluso pueden ser personas sin capacidad jurídica (niños, inhabilitados, etc.).

El empleador, a diferencia del trabajador, puede ser tanto una persona física como una persona jurídica.

#### **4.1.7. Juicio oral de trabajo**

José Díaz Betancourt dice:

“La oralidad no es el único sistema de impartición de justicia que garantice la protección de los derechos esenciales, pero sí facilita de mejor manera la

realización de tales fines, ya que permite entre otras cosas la inmediación y contacto directo de los sujetos del proceso con los elementos probatorios, bajo las reglas de concentración y continuidad; hace realidad el principio del “contradictorio”, es decir, que los sujetos intervengan controlando, discutiendo o “contradiendo” las pruebas y argumentos de unos y otros. Garantiza, asimismo, la publicidad y el control ciudadano sobre el juzgamiento de los individuos, bajo un régimen de libre apreciación probatoria (sana crítica) y con la exigencia (para los jueces de derecho) de justificar debidamente sus decisiones (deber de fundamentación). Por el contrario, el sistema de escritura llevó al juicio al extremo de la ritualización (abuso en los trámites; lentitud de los procedimientos; a la pérdida de la inmediación de la prueba (ésta no se recibe directamente por el juez sino por intermediarios), entre otras dificultades que la doctrina mayoritaria y la práctica judicial han señalado reiteradamente.<sup>8</sup>”

En términos comunes la oralidad se entiende como una forma de comunicación por medio del uso de palabras dirigidas hacia las demás personas; desde el punto de vista jurídico procesal el concepto va más allá de una forma de comunicación, ya que el principio de oralidad en materia de derecho procesal establece la necesidad de la sustanciación de un proceso expresado en forma verbal, debiendo tener presente que el mismo no excluye a la escritura, pues esta es un medio para expresar y conservar el pensamiento humano y por lo cual no podemos dejar de lado es importante para el proceso. Así se afirma que rige el principio de oralidad en aquellos procesos en los que predomine el uso de la palabra hablada sobre la escrita.

---

<sup>8</sup> DÍAZ BETANCOURT, José, Juicios orales en puerta. Gaceta Lunes 2 octubre de 2006, pág. 102.



Sin duda alguna la oralidad reviste gran importancia dentro de cualquier proceso, ya que permite un acercamiento entre las partes, el juez y demás personas que intervienen en el proceso. De esta cuenta la oralidad también conlleva en una mayor celeridad en la sustanciación del proceso, con lo cual se logra la descongestión de los juzgados laborales.

La aplicabilidad de la oralidad al proceso laboral, se desarrolla con un conjunto de ideas, caracteres y principios que le otorgan una connotación especial al proceso pero, debemos entenderlo no únicamente como un principio que se cumple en determinada fase del proceso, pues esta debe estar presente en todas sus fases.

#### **4.1.8. Derecho laboral**

Jaime Javier Jované Burgos en su obra Manuel del Derecho del Trabajo, dice:  
“El Derecho del trabajo es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena. El derecho laboral o Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), las asociaciones sindicales y el Estado. El Derecho del trabajo se encarga de normar la actividad humana, lícita. Prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación dineraria.”<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> JOVANÉ BURGOS, Jaime Javier, Manual de Derecho del Trabajo Panameño, Tomo I (Sección Individual). Editorial Cultural Portobelo, Panamá, 2011, pág. 29.

Por lo tanto puedo decir que el Derecho Laboral es la intervención del Estado dentro de las relaciones laborales privadas. El Estado limita las relaciones laborales privadas por medio del Derecho Laboral. Este Derecho ha nacido para proteger a la parte más débil, la cual sería el trabajador, a pesar de ello también le da cierta protección al empleador.

El Derecho Laboral se ha adaptado a la realidad, pues ahora para hablar de Derecho Laboral tiene que haber libertad, ya que antes de esto no se puede hablar de Derecho Laboral. El factor libertad es esencial porque así puedes trabajar con la persona que quieras, contratar a quien te convenga y en las condiciones que las partes (empleador y trabajador) acuerden, con los beneficios que la ley otorgue.

El Derecho Laboral nace a raíz de la Revolución Industrial, pero sobretodo la realización de un trabajo voluntario, dependiente y por cuenta ajena.

## **4.2. MARCO DOCTRINARIO**

### **4.2.1. EL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL ÁMBITO LABORAL.- ANTECEDENTES**

“El estudio del acoso moral en el lugar de trabajo es relativamente reciente. Brodsky publica por primera vez en 1976 un libro en el que se describen casos de acoso moral si bien aún no se identifica el concepto como tal sino que los casos sirven para ilustrar la dura vida del trabajador o trabajadora normal.

Los primeros estudios sobre acoso moral en el trabajo se publican en países escandinavos a principios de los años 80. Se estima que en Suecia del 10 al 20% de los suicidios en trabajadores están relacionados con el acoso moral. No es extraño por tanto la preocupación social y el interés creciente de este fenómeno del que todavía la investigación es escasa<sup>10</sup>”.

La Organización Mundial de la Salud encaró un detallado estudio sobre la violencia en general y dedicó enteramente uno de sus cuadernillos oficiales a la difusión y prevención de esta problemática en el ámbito laboral.

El fenómeno de las conductas de hostigamiento psicológico comienza a ser de interés científico en la mitad de la década de los 80, y en abril de 1995 se celebra el primer simposium sobre mobbing en el "Séptimo Congreso Europeo de Psicología del Trabajo".

Se plantea la diferenciación de dos términos que se estaban utilizando y que ambos hacen referencia a comportamientos agresivos:

---

<sup>10</sup>EINARSEN, S., HAUGE, L. J., Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión de la literatura. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 22 (3), 251-274, 2006.

Bullying y Mobbing, reservándose la palabra bullying para las agresiones físicas y la palabra mobbing para las conductas más sofisticadas de hostigamiento psicológico.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), realizó en 1996 un pormenorizado estudio para comparar la violencia en el trabajo en los países de la Unión Europea. En él se indica que la “idea de violencia en el trabajo está evolucionando en el sentido de que en la actualidad se le da tanta importancia al comportamiento psicológico como al comportamiento físico y se reconoce plenamente el alcance de los actos de violencia menores<sup>11</sup>”.

Luego, el 26 de febrero de 2001, se suscribió el Convenio Colectivo en calidad de mejora de las estructuras y procedimientos de prevención del acoso y procedimiento de solución del conflicto, el cual fue adoptado por la Oficina Internacional del Trabajo y el sindicato de la OIT. Posteriormente, una reunión de expertos elaboró para la OIT en octubre de 2003 un repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo y medidas para combatirla, en tanto tal como allí se dijo se trata de una amenaza para la productividad y el trabajo decente.

“En los últimos años, el acoso psicológico en el trabajo (mobbing) ha recibido una atención constante y ha sido reconocido como un problema social importante. Tradicionalmente, las investigaciones sobre las causas del acoso laboral se dividen en tres aproximaciones (Einarsen, 2000): las características

---

<sup>11</sup> CHAPPEL D.- DI MARTINO V., La violence au travail, [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

de personalidad del acosador y de la víctima, las características inherentes a las relaciones interpersonales dentro de las organizaciones y los factores psicosociales.

A inicios del año 2000 la figura empieza a ser estudiada en el derecho laboral, cuando estudios hacen visible el vacío legal que existe en torno a este comportamiento y la imposibilidad de defensa que tiene el trabajador<sup>12</sup>”.

Los primeros antecedentes están en la jurisprudencia, pues los jueces al encontrarse con denuncias de este tipo, fueron creando precedentes, que han servido para la actual promulgación de leyes en el mundo.

Los países pioneros en este campo fueron: Estados Unidos de América, Canadá, España, Finlandia, Noruega y los Países Bajos.

Tal es el auge de esta figura que el Parlamento Europeo, en Resolución 2339/2001, de 20 de septiembre de 2001, sobre acoso moral en el lugar de trabajo, pide que se tengan en cuenta cuestiones psicológicas y sociales que afectan a la relación laboral, así como cuestiones relativas a la salud y seguridad del trabajador

#### **4.2.2. CARACTERÍSTICAS DEL ACOSO PSICOLÓGICO LABORAL**

Cinco son, a mi juicio, las características que definen una situación laboral como propia de una situación de acoso moral en el trabajo o mobbing: el

---

<sup>12</sup> PIÑUEL Y ZABALA, Iñaki, Mobbing. Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo, Ed. Sal Térrea, Santander-España, 2001, pag. 59.

carácter de proceso, más allá del acto aislado, el carácter lesivo, su tendenciosidad, su naturaleza discriminatoria y el aislamiento de la víctima o víctimas.

### **El acoso es un proceso, no un acto aislado.**

De lo primero de lo que tenemos que ser conscientes es de que el acoso no es un acto esporádico y puntual por muy grave que pueda haber sido su intensidad o incluso sus consecuencias.

El acoso no es un acto, repito, es un proceso que suele constar de una serie mayor o menor de actos y/o omisiones, pero que nunca va a estar formado de conductas aisladas y no relacionables entre sí, por mucha que sea la gravedad que estas conductas puedan tener.

“Heinz Leymann como buena parte de la doctrina y jurisprudencia, considera que para que podamos hablar de un proceso de acoso, los actos integrantes del mismo deben producirse como mínimo una vez por semana y tener una persistencia en el tiempo mínima de seis meses. Nada que objetar al mínimo de un acto por semana; pero, son pocos los trabajadores que aguantan una situación de hostigamiento intensa durante más de seis meses. Es más, la mayor parte de las víctimas de una situación de acoso, antes de tres meses, suelen haber pedido ya la baja médica<sup>13</sup>”.

---

<sup>13</sup> LEYMANN, Heinz, "The Content and Development of Mobbing at Work," *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2): 165-184, 1996.

## **Han de ser actos lesivos**

“No cualquier acto u omisión puede considerarse integrado dentro de un proceso de acoso, hace falta que ese acto y omisión pueda reputarse perjudicial, siquiera potencialmente, para una persona o grupo de personas. Y ese carácter lesivo ha de ser notorio y evidente a cualquier persona ajena a la situación de acoso<sup>14</sup>”.

Sin embargo y aun cuando es bien cierto que, en muchas ocasiones, el acosador realiza su trabajo con una sutileza tal que es difícil percibirse de sus verdaderos fines salvo que se sea la propia víctima de sus insidias, igualmente cierto es que estos casos son puntuales y, generalmente, sólo debemos reputar como acto de acoso aquel que sea clara y objetivamente lesivo.

## **El acoso siempre es tendencioso**

Esta es la nota que diferencia generalmente el acoso de otras muchas figuras que pueden producir en un trabajador trastornos psicológicos muy parecidos. Todo ese proceso que he mencionado antes y que se compone de una concatenación de actos u omisiones claramente lesivos, lo es siempre con un fin: que la víctima o el grupo de víctimas abandone el puesto de trabajo.

“Esta nota tendenciosa diferencia igualmente el mobbing de otra figura con efectos psicológicos muy asimilables como es la conocida como síndrome del

---

<sup>14</sup> ABAJO OLIVARES, Francisco Javier, Mobbing: acoso psicológico en el ámbito laboral, LenixNexis, Buenos Aires-Argentina, 2004, pág. 117.

trabajador quemado o “burn-out”. En este caso, el conflicto lo es más entre el trabajador y su trabajo como tal, por encontrarlo poco incentivador o demasiado rutinario, que con cualquier integrante de la empresa en concreto<sup>15</sup>.

En definitiva, la tendenciosidad o intencionalidad con la cual el acosador procede en sus actos de hostigamiento, es una nota definitoria básica del acoso.

### **El mobbing es discriminatorio**

El propio carácter tendencioso descrito en el apartado anterior, conlleva la nota discriminatoria que suele caracterizar a los actos de acoso. Evidentemente, como el acosador persigue un único fin con sus actos que no es otro que el que la persona o personas a las cuales ha convertido en sus víctimas abandonen su puesto de trabajo, no va a dar a éste o éstos el mismo trato que da al resto de trabajadores de su empresa, departamento o centro de trabajo.

“El maltratador siempre va a intentar que su víctima tenga claro que va a por él o ella y que está excluido del “grupo”, que no va a participar de las grandes “ventajas” que da al resto. Es más, en muchos casos el trabajador va a experimentar un cambio de trato radical entre el que recibía antes de empezar el proceso de acoso y el que va a recibir después. De tal forma que no es muy extraño que la actual víctima de acoso hubiera sido anteriormente el favorito del acosador<sup>16</sup>”.

---

<sup>15</sup> LUNA, Manuel, YELA, Carmen y ANTÓN, Alicia, Acoso psicológico en el trabajo (mobbing), Ediciones GPS Madrid, Madrid-España, 2003, pág. 98.

<sup>16</sup> HIRIGOYEN, MF, El acoso moral en el trabajo, Paídos, Barcelona-España, 2001, pág. 70.



## **El mobbing persigue el aislamiento**

“El acosador, en parte como objetivo y en parte como consecuencia, suele perseguir el aislamiento de su víctima. Es muy común que ordene a otros compañeros de la víctima o incluso a clientes de la empresa que no le dirijan la palabra y es igualmente habitual que sea al mismo trabajador a quien se le prohíba hablar con éste o aquel cliente o que se le reprenda duramente por el mero hecho de haber mantenido una conversación informal con un compañero.

En muchos casos, tal es la pérdida de perspectiva que sufre el acosado, que llega a pensar que ha sido él mismo quien ha querido aislarse de los demás, sin ser consciente de que la situación ha sido pergeñada de forma totalmente intencionada y minuciosamente calculada por su acosador<sup>17</sup>”.

Es seguramente este proceso de aislamiento, el causante del mayor daño psicológico en el trabajador acosado, dado que la limitación de las relaciones sociales en el entorno laboral le conduce a una introspección que muchas veces provoca un sentimiento de autoinculpación, llegando a pensar en que alguna razón tendrán cuando nadie o casi nadie le habla o todos o la mayor parte de sus compañeros están en contra de él o bien nadie le defiende.

Las características anotadas son generales, ya que la jurisprudencia y la práctica profesional han demostrado que son variadas e innumerables las formas con las que se caracteriza el acoso.

---

<sup>17</sup> GONZÁLEZ-TRIJUEQUE, D. y GRAÑA, J. L., El acoso psicológico en el lugar de trabajo: Prevalencia y análisis descriptivo en una muestra multiocupacional. *Psicothema*, 21(2), 288-293, 2009.

Será siempre necesario considerar que la finalidad del mobbing es la terminación de la relación laboral de quien es acosado, siendo múltiples los caminos que se pueden tomar para cumplir con este fin.

#### **4.2.3. CLASIFICACIÓN DEL ACOSO LABORAL**

Al definir los tipos de mobbing me basare en dos clasificaciones diferentes, una en función de la dirección del acoso y otra en función de los objetivos que persigue:

En función de la dirección tenemos:

##### **Ascendente**

“Es aquel en el que una persona que ostenta un rango jerárquico superior en la organización se ve agredida por uno o varios subordinados. Generalmente se produce cuando se incorpora a la empresa una persona del exterior con un rango jerárquico superior y sus métodos no son aceptados por los trabajadores que se encuentran bajo su dirección, o porque ese puesto es ansiado por alguno de ellos<sup>18</sup>”.

Otra modalidad sería aquella en que un trabajador es ascendido a un puesto de responsabilidad en virtud del cual se le otorga la capacidad de organizar y dirigir a sus antiguos compañeros. La situación se complica si no se ha consultado previamente el ascenso al resto de trabajadores y éstos no se

---

<sup>18</sup> GONZÁLEZ DE RIVERA, José Luis, El maltrato psicológico, Editorial Espasa Prácticos, Madrid-España, 2002, pág. 43.

muestran de acuerdo con la elección, o si el nuevo responsable no marca unos objetivos claros dentro del departamento, generando intromisiones en las funciones de alguno o algunos de sus componentes.

En menor proporción puede desencadenarse el mobbing hacia aquellos jefes que se muestran arrogantes en el trato y muestran comportamientos autoritarios.

### **Horizontal**

“En este supuesto un trabajador se ve acosado por un compañero con el mismo nivel jerárquico, aunque es posible que si bien no oficialmente, tenga una posición de facto superior. El ataque puede producirse por problemas puramente personales, o bien porque alguno de los miembros del grupo sencillamente no acepta las pautas de funcionamiento tácitamente o expresamente aceptadas por el resto. Otra circunstancia que da lugar a este comportamiento es la existencia de personas físicas o psíquicamente débiles o distintas, y estas diferencias son explotadas por los demás simplemente para pasar el rato o mitigar el aburrimiento<sup>19</sup>”.

Cuando la causa del acosado se sitúa en la competitividad, la víctima será aquel a quien el agresor perciba como un rival dentro de la empresa. El caso típico es aquel que se produce cuando dos trabajadores rivalizan por un mismo puesto de trabajo, pues en tal hipótesis se enfrentan para conseguir un contrato indefinido, destino, ascenso y cuando uno de los sujetos en lid opta por

---

<sup>19</sup> HIRIGOYEN, Marie-France, El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana, Editorial Paidós Ibérica, Barcelona, 1999, pág. 88.

actitudes agresivas puede encontrar el refrendo de la dirección y, por ende, una actitud permisiva anclada en el convencimiento de que la competitividad es positiva para el incremento de la productividad.

### **Descendente**

“Esta modalidad es conocida como bossing (proveniente del inglés boss jefe), siendo la situación más habitual. En este caso el acoso no se desarrolla entre iguales, sino que la víctima tiene una situación de inferioridad, ya sea jerárquica o de hecho, respecto del agresor. Se trata de un comportamiento en el que la persona que ostenta el poder a través de desprecios, falsas acusaciones, e incluso insultos pretende minar el ámbito psicológico del trabajador para destacar frente a sus subordinados, para mantener su posición jerárquica o simplemente se trata de una estrategia empresarial cuyo objetivo es deshacerse forzando el abandono voluntario de una persona determinada sin proceder a su despido legal, ya que éste, sin motivo, acarrearía un coste económico para la empresa<sup>20</sup>”.

El agresor no necesita de una coalición con otros trabajadores o sea de su complicidad, pues su posición de superior jerárquico o de jefe es suficiente para que no se cuestionen sus decisiones. El acoso es ejercido por el empresario sobre el trabajador, facilitando los objetivos de la conducta hostigadora; a saber, el hundimiento psicológico del mismo hasta llegar al descrédito profesional con el objetivo del cese en el trabajo, sin costo alguno para la empresa.

---

<sup>20</sup>JURADO SEGOVIA, A., Acoso Moral en el Trabajo: Análisis Jurídico Laboral, La Ley, Madrid-España, 2008. pág. 146.

En función de los objetivos que persigue, tenemos cuatro tipos, a saber: el estratégico, el de dirección, el perverso y el disciplinario.

### **Acoso Estratégico**

“Se trata de un acoso "institucional" porque forma parte de la estrategia de la empresa que tiende a los "despidos" evitando pagar indemnizaciones, los directivos se aprovechan de las fusiones realizadas para ir ahorrando del plan social, y este método permite a las empresas poco escrupulosas embolsarse las numerosas ayudas al empleo, que existen en los países de la Unión Europea, para luego, deshacerse del nuevo trabajador exactamente después de haber cumplido los plazos legales, para recontratar a otros de la edad o del tipo de conductas específicas<sup>21</sup>”.

El acoso estratégico es de tipo institucional, porque forma parte de la estrategia de la empresa que apunta a “despidos” que le permitan no pagar indemnizaciones. El objetivo es obligar al asalariado a marcharse de la empresa y evitar el procedimiento de despido.

### **Acoso de Dirección**

“Se trata de un acoso de gestión u organizativo y puede tener dos objetivos: eliminar a un trabajador poco sumiso o forzar situaciones de esclavismo laboral.

---

<sup>21</sup> SÁNCHEZ TORRES, E.: “El derecho a la intimidad del trabajador en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, RL, núm. 20, 1997.

El eliminar un trabajador que "no entra en el molde", viene determinado porque el perverso organizacional ha escalado posiciones y se ha situado en un cargo con un cierto poder dentro de la empresa.

Así la víctima del acoso será aquel trabajador que tiene genio, el que tiene una excesiva brillantez en sus tareas, o aquel que es representante del personal sin estar sometido al manejo del patrono, o aquel (aquella) cuyo lugar se quiere para dar a un amigo o amante<sup>22</sup>.

En definitiva es el acoso del directivo flojo e ineficaz que tiene miedo porque no puede ser tan brillante como su trabajador. Ya hemos mencionado que otras veces se instaura el acoso desde la dirección, para forzar situaciones de esclavismo laboral, de tal manera que la dirección pretende aumentar el rendimiento y el beneficio haciendo efectuar cada vez más trabajo, con cada vez menos personal y pagando cada vez menos.

Entonces, como no queda ya nada, se utiliza la presión, facilitada por la coyuntura económica, y el endeudamiento. A la larga no se consiguen los objetivos propuestos, al contrario. Hoy día se sabe de la existencia de muchas empresas que no tienen necesidad del acoso para ser muy competitivas, incluso que luchan contra la instauración del acoso laboral, pues comprenden que este método cuesta dinero a la empresa y costará cada vez más.

---

<sup>22</sup> CUADERNOS SINDICALES. UNIÓN SINDICAL MADRID-REGIÓN, Acoso Psicológico en el trabajo: Mobbing. Los efectos de la nueva organización del trabajo sobre la salud. 2002.

## **Acoso Perverso**

“Es el tipo de acoso que la terapeuta francesa Marie-France Hirigoyen define en sus múltiples facetas. En realidad, este tipo de acosador se presenta sobre todo como un manipulador, solo manifiesta su verdadera naturaleza frente a la víctima, sin testigos.

- Es muy seductor, consigue fácilmente la confianza de los demás, les hace decir su vida privada para poder devolvérselo en plena cara en sus ataques.
- La víctima ve que habla amablemente delante de otros, en cambio a ella la ignora o la humilla cuando están solos.
- Tiene sobre todo un actuar absorbente y en esto se iguala con los chantajistas emocionales que son los que absorben la energía de sus víctimas hasta el agotamiento total de éstas, y que no se satisface nunca. Cuando acaba con una víctima, allí tendrá siempre otra.
- Nadie está a salvo, no hay refugio. Su seducción es tal que a veces consigue poner a toda la sociedad contra la víctima, incluso consigue que ésta sea traicionada por sus amigos.
- Este personaje provoca desorden en cualquier departamento donde trabaje y hace mucho daño a la víctima cuando consigue que las personas a las que ésta, alguna vez, ayudó o tranquilizó se den la vuelta brutalmente contra ella y la traicionen.
- El perverso sólo tiene un punto débil, teme la luz, y por ello es importante dirigir un proyector sobre sus maniobras ocultas. Es muy

difícil hacerlo, salvo si uno consigue acumular indicios pequeños y de esta forma llegar a convencer al superior jerárquico, aunque éste, habitualmente, se encuentra obligado a protegerlo porque el acosador conoce algo que éste desea mantener oculto.<sup>23</sup>

El primer acto del agresor consiste en paralizar a su víctima para que no pueda defenderse, de modo que por mucho que ésta intente comprender qué ocurre, no tiene herramientas para hacerlo.

La víctima no se da cuenta de esta manipulación perversa y no reacciona cómo lo haría en un proceso normal y corriente.

El acoso perverso es el más abundante, corresponde a la totalidad de los casos de acoso horizontal, y de acoso vertical ascendente, y a algunos casos, menos, de acoso vertical descendente o bossing.

### **Acoso Disciplinario**

“El acoso disciplinario puede tener varios objetivos:

- ✓ Llevar a la víctima a entender que debe "entrar en el molde", o castigarla si no lo hace,
- ✓ Aterrorizar los testigos de estas violencias para hacerse temer sugiriéndoles lo que les puede llegar a pasar a ellos<sup>24</sup>.

---

<sup>23</sup> HIRIGOYEN, Marie France, El hostigamiento psicológico en el trabajo. Mobbing, Editorial Pados. España, 2001, pág. 123.

<sup>24</sup> SOLÍS DE OVANDO, A., Mobbing o el acoso psicológico que puede sufrir en su trabajo, El Mercurio, Chile, 2003, pág. 81.



Es la categoría utilizada contra los delegados y otros cargos electos o contra todos aquellos cuyo carisma o competencia hace sombra al instigador del acoso.

Sirve también para deshacerse de los individuos "demasiado enfermos", quiénes tienen "demasiadas" bajas, o mujeres que tuvieron la imprudencia de anunciar su embarazo.

En esta categoría se pueden clasificar también los delitos de racismo, de discriminación, y todos aquellos trabajadores que denuncian el fraude de la institución, sirva de ejemplo el del enfermero que denuncia un maltrato, o el del contable que no está de acuerdo sobre el encubrimiento de malversaciones, o el del secretario que ve pasar sobornos, etc.

#### **4.2.5 CONSECUENCIAS DEL ACOSO PSICOLÓGICO LABORAL**

“En el fenómeno mobbing ha cobrado especial importancia, al evidenciarse como la causa de depresión, de ansiedad generalizada, e incluso de desórdenes de estrés postraumático, que conllevan absentismo, abandonos del puesto de trabajo, incremento de accidentalidad, disminución de la cantidad y de la calidad del trabajo, etc., lo que produce elevados costes en la sociedad industrializada y en la víctima de mobbing que ve amenazada su carrera o profesión, su situación social y financiera, e incluso su salud<sup>25</sup>”.

El acoso psicológico puede considerarse como una forma característica de estrés laboral, con la particularidad de que no se da por causas directamente

---

<sup>25</sup> RODRÍGUEZ, Nora, “Vencer el acoso moral”, Editorial Planeta, España, 2002, pág. 110.

relacionadas con el desempeño del trabajo o con su organización, sino que tiene que ver, tal y como señala Heinz Leymann, con un "temor psicológico en el trabajo que implica una comunicación hostil y amoral, dirigida sistemáticamente por uno o varias personas, casi siempre contra otra que se siente acorralada en una posición débil y a la defensiva<sup>26</sup>".

No tiene las mismas consecuencias ni provoca las mismas reacciones en todas las personas, debido fundamentalmente a que las diferencias entre las habilidades, capacidades y recursos para afrontarlas pueden ser muy distintas; no obstante, sus consecuencias son devastadoras en la mayor parte de los casos.

Entre las principales consecuencias puedo citar las siguientes:

### **Consecuencias físicas**

“Se pueden citar desde dolores y trastornos funcionales, hasta trastornos orgánicos.

Entre ellos pueden citarse: dolores epigástricos y abdominales, estreñimiento, náuseas, vómitos, astenia, anorexia, dolores torácicos, dolores de espalda, dolores musculares, trastornos del sueño (dificultades para conciliar el sueño, sueño interrumpido, despertarse temprano...), disnea, fatiga, temblores, etc...<sup>27</sup>”

---

<sup>26</sup> LEYMAN, Heinz, Mobbing. La persécution au travail, Ed. Du Seuil, Paris, 1996, pág. 57.

<sup>27</sup> PÉREZ AGUILERA, F., Mobbing. En: Intervención Psicológica en Estrés Laboral, Mobbing y Síndrome de Burnout, Editorial CEP, Madrid-España, 2009; pág. 45.

Esta descompensación se asienta la mayoría de las veces sobre una base psicósomática, ya que todo aquello que no logra expresarse verbalmente pasa a expresarse a través del plano físico. Asimismo, aparecen estados depresivos graves que pueden conducir al suicidio. Si la víctima se deprime no es a causa de un estado previo de malestar o fragilidad sino al hecho de que se le ha privado de toda su autoestima, haciéndola creer que no vale nada, que no es nada. Hay que resaltar que, ante una situación de este tipo, las mujeres denuncian mucho antes que los hombres y aceptan más fácilmente una baja laboral y un tratamiento; por otro lado, los suicidios a causa del acoso moral son proporcionalmente más frecuentes en hombres que en mujeres.

### **Consecuencias psíquicas**

“La sintomatología puede ser muy diversa; así, los trabajadores pasan por situaciones de ansiedad, que es una respuesta adaptativa del organismo ante una amenaza real.

Pueden darse también otros trastornos emocionales como sentimientos de fracaso, impotencia y frustración, baja autoestima o apatía.

En los trabajadores sometidos a acoso, aparecen síntomas cercanos al estrés que se materializan en forma de cansancio, problemas de sueño, migrañas, trastornos digestivos, etc...<sup>28</sup>”

---

<sup>28</sup> CAVAS, F., El acoso moral en el trabajo mobbing: delimitación y herramientas jurídicas para combatirlo. Actualidad Jurídica Aranzadi; 2002, pág. 27.

Los síntomas desaparecen inmediatamente si la persona descubre el foco del problema; pero el problema es que, como la persona no sabe qué le pasa ante una situación de acoso, no puede poner remedio a su malestar.

### **Consecuencias sociales**

“La salud social del individuo se ve profundamente afectada pues el acoso puede distorsionar la interacción social e interferir en la vida normal y productiva del individuo. La salud de la víctima se verá más afectada cuanto menores apoyos efectivos encuentre (apoyos personales que le den afecto, comprensión consejo, ayuda,..) tanto en el ámbito laboral como en el extra laboral<sup>29</sup>”.

Las víctimas se vuelven muy susceptibles a la crítica, con actitudes de desconfianza y con conductas de aislamiento, retraimiento. Por otra parte, tienen reacciones agresivas u hostiles y otras manifestaciones de inadaptación social. Son comunes sentimientos de ira y rencor, y deseos de venganza contra sus agresores.

### **Consecuencias laborales**

“La conducta lógica de un trabajador sometido a una situación de mobbing sería el abandono de la empresa; sin embargo, en muchos casos éste no se produce debido en unos casos a la difícil situación del empleo actualmente y en

---

<sup>29</sup> GARCÍA, P. y ROLSMA, D., Trabajando con el enemigo, De Bolsillo, Barcelona-España, 2003, pág. 90.

otros a que, a medida que el trabajador envejece, ve disminuida su capacidad para encontrar nuevos empleos<sup>30</sup>".

Las víctimas se convierten en individuos desmotivados e insatisfechos que encuentran el trabajo como un ambiente hostil asociado al sufrimiento y que no tendrán un óptimo rendimiento.

El mobbing o abuso psicológico en el lugar de trabajo, entendido como un proceso interpersonal en el contexto de una organización laboral, ha venido en los últimos años preocupando tanto a la sociedad en general como al mundo científico en particular, especialmente a partir de enfatizarse las consecuencias negativas que dicho fenómeno tiene para las organizaciones y las personas que trabajan en ellas.

#### **4.2.4. LA PRUEBA DEL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL ÁMBITO LABORAL**

Las formas en que se lleva a cabo este proceso perverso son bastante conocidas. Empero, no está de más recordar aquí algunas de ellas: el descrédito público de la víctima, atribuyéndole sistemáticamente errores, despreciando o criticando su trabajo en presencia de otros compañeros o comparándolo con otro supuestamente mejor; la crítica de aspectos de la personalidad o la vida privada de manera continua; la asignación de funciones sin sentido o por debajo de la cualificación del trabajador; la presión sistemática, etc.

---

<sup>30</sup> MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. INSHT: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing, 1998.

“Cuando en nuestro país se empezó a hablar de la violencia familiar y también en los casos de acoso sexual y de abuso infantil, inmediatamente se señalaba la dificultad de la prueba de las conductas implicadas. Con el tema de la violencia psicológica en el ámbito laboral sucede lo mismo.

Esto parece natural si tenemos especialmente en cuenta que resulta evidente que tales procesos se desarrollan en contextos de relativa privacidad y que la víctima se encuentra en estado de desamparo. Ello la coloca también en inferioridad de condiciones y en estado de dificultad probatoria, lo cual es una regla de experiencia de la que, a su vez, deviene la de facilitarle la carga de probar los hechos constitutivos de su pretensión o bien de invertirla. Como un avance se ha incorporado, pues, el principio del favor probationis para los casos de difícil prueba en beneficio del más débil<sup>31</sup>”.

Puedo advertir, por otro lado, que más allá de las diferencias puntualizadas, el hostigamiento psicológico presenta algunas características comunes con el acoso sexual, cuya dificultad probatoria también se destacó, por cuanto se trata de comportamientos que se desarrollan en el ambiente laboral y pueden desencadenarse en ámbitos o circunstancias donde no existen otras personas que puedan observar el proceso. En todo caso, el trabajador denunciante deberá afrontar la ardua carga de acreditar que efectivamente fue sometido a un hostigamiento.

Es obvio que la prueba del acoso psicológico en el trabajo no parece sencilla. Tengamos en cuenta que su propio concepto encierra en sí mismo el de la mala fe.

---

<sup>31</sup> STORTINI, Daniel E., Carga dinámica de la prueba y proceso laboral, DT 2006, pág. 813.

También observamos que en esta clase de situaciones resulta casi imposible determinar con precisión cómo empezó a desarrollarse el proceso de acoso. Se puede advertir a menudo que las circunstancias que originaron las desavenencias en muchos de los casos fueron creando obstáculos de gravedad creciente a la armónica relación laboral que pueden no dejar pruebas para traer al expediente.

No nos olvidemos tampoco que el acoso moral implica siempre conductas dirigidas a causar un daño en el trabajador de muy difícil prueba porque al no tratarse de un daño físico no quedan huellas visibles en él.

“Es común que el acosador cree a su alrededor un ambiente de impunidad favorecido por el ejercicio del poder de dirección que ostenta. Se preparará entonces para no dejar huellas ni rastros posibles de seguir y todo lo que pueda comprometerlo desaparecerá o nunca habrá existido. También buscará ampararse en el cumplimiento de la ley proveyendo a su actuación una apariencia de legalidad para que no sea fácilmente rebatida ante quien eventualmente dirima los conflictos laborales. Estos extremos obligarán tanto a la víctima, como a quien la represente, a reconocer la norma que se trata de eludir y a desenmascarar la pretendida cobertura del fraude con vistas a evitar que se concrete<sup>32</sup>”.

Dadas las dificultades que presenta la cuestión será menester, pues, realizar un gran esfuerzo que permita poner en relación las múltiples piezas del rompecabezas que concurren en estos casos para llegar a la conclusión final

---

<sup>32</sup> ACCIARRI, Hugo, Distribución eficiente de cargas probatorias y responsabilidades contractuales, L. L., 2001-B, 663.

de la existencia del acoso moral en el trabajo, debiéndose valorar la prueba en su totalidad.

Si tenemos presente que, tal como lo dijimos, tales conductas se ponen de manifiesto comúnmente en ocasiones de forma encubierta, subrepticia o artera, los hechos deben ser examinados en su conjunto y no aisladamente.

En cuanto a la valoración de la prueba, dada la natural falta de paridad que surge de la relación trabajador-empleador, corresponde la aplicación del principio "in dubio pro operario" en las cuestiones de hecho, como las que están involucradas en las situaciones de violencia. Como sostiene Fernández Madrid, "no se trata de que el tribunal supla deficiencias probatorias sino de valorarlas de manera adecuada a las circunstancias y, en caso de duda, de volcar el resultado de la apreciación a favor del trabajador<sup>33</sup>".

Para enfrentar, pues, las dificultades que presentan estas cuestiones se debe realizar un gran esfuerzo que permita poner en relación las múltiples piezas del rompecabezas que concurren en estos casos para llegar a la conclusión final de la existencia de los comportamientos violentos o del acoso, debiéndose meritar los hechos en su totalidad y no aisladamente, porque las conductas violentas se ponen de manifiesto comúnmente de forma encubierta, subrepticia o artera.

En suma, el órgano judicial tiene amplia atribución para seleccionar los medios de prueba y para apreciarla debiendo ajustar sus conclusiones a las reglas de

---

<sup>33</sup> FERNÁNDEZBALLESTEROS, M. A., La ejecución forzosa y las medidas cautelares, Ed. iurgium, Madrid, 2001, pág. 90.



la sana crítica, de la lógica, la psicología y la experiencia común, ponderando la totalidad de los indicios probatorios que se le presenten.

Es evidente que el juez no puede penetrar en la verdad más allá de lo que surge de los hechos exteriorizados ante terceros o registrados de otro modo a través de medios probatorios. No obstante, en esencia, éstos pueden no demostrar cabal y plenamente la realidad de los sucesos que, en sus aspectos de mayor trascendencia, suelen acaecer en la relación laboral.

“La evidente dificultad probatoria conduce, pues, necesariamente a admitir la prueba de presunciones y las pruebas indirectas que permiten sancionar y perseguir estos comportamientos que, por estar referidos al ámbito subjetivo de la persona, solo pueden ser demostrados recurriendo a dichos medios de prueba.

Por ello, el juez apreciará la prueba ponderando la totalidad de los indicios probatorios que se le presenten, que pueden indicar la existencia de un plan o de un comportamiento alineado en un plan de hostigamiento sistemático<sup>34</sup>”.

Creo, en suma, que la solución más valiosa será la de que, en definitiva, impida que el acosador se beneficie con la impunidad sólo porque existen dificultades probatorias.

---

<sup>34</sup>POYATOS MATAS, Gloria y ESCUDERO MORATALLA, José F., Acoso laboral: diversas posibilidades procesales para ejercitar la acción, [www.acosomoral.org](http://www.acosomoral.org).

#### **4.2.5. LA TEORÍA DE LAS CARGAS PROBATORIAS DINÁMICAS PARA DEMOSTRAR EL ACOSO PSICOLÓGICO LABORAL**

La carga dinámica de la prueba es una tesis que surge como consecuencia de un complejo caso de responsabilidad médica en Argentina, y de las construcciones teóricas en torno a este tema consolidadas por Peyrano, quien en su obra “Cargas Probatorias Dinámicas”, la que comparte con otros autores, elabora toda una sistematización al respecto. Esta tesis sustenta que “más allá del carácter de actor o demandado, en determinados supuestos la carga de la prueba recae sobre ambas partes, en especial sobre aquella que se encuentre en mejores condiciones para producirla<sup>35</sup>”.

Una definición precisa acerca de la carga dinámica de la prueba, consiste en que ésta es “una regla que permite al juez en el caso concreto determinar cuál de las partes debe correr con las consecuencias de la falta de prueba de determinado hecho, en virtud a que a ésta le resulta más fácil suministrarla<sup>36</sup>”. Esto indica que la carga de la prueba no está señalada de antemano, no se establece previamente el sujeto que debe probar de acuerdo con lo que se persigue. Dependiendo de las circunstancias del caso concreto, del objeto litigioso y la mayor o menor posibilidad de consecución de la prueba, ésta le corresponderá aportarla a aquella parte que esté en mejores condiciones para hacerlo.

---

<sup>35</sup>PEYRANO, Jorge, Cargas Probatorias Dinámicas, Rubinzal - Culzoni Editores, Buenos Aires-Argentina, 2004, pág. 60.

<sup>36</sup> BENTHAM, Jeremías, Tratado de las pruebas judiciales, Valetta Ediciones, Buenos Aires-Argentina, 2002, pág. 289.

“En cuanto a la carga de la prueba del mobbing, la jurisprudencia ha considerado que cuando se prueba indiciariamente que la extinción de un contrato de trabajo puede enmascarar una lesión de derechos fundamentales se ha de invertir el onus probando<sup>37</sup>”. Así, si el trabajador invoca la existencia de causa atentatoria a su derecho a la integridad en las decisiones, órdenes o actitudes, sobre la empresa recae la carga de acreditar que su conducta es ajena a todo propósito contrario al derecho fundamental en juego, para lo que, además, cuenta con medios de fácil disponibilidad a su alcance en estos casos de acoso moral, especialmente pruebas periciales psicológicas y los informes o declaraciones de los responsables de salud laboral y de los representantes de los trabajadores.

“La doctrina ha ido elaborando la teoría de las pruebas leviores aplicables a los asuntos en que resulta difícil cumplir la carga de la prueba por circunstancias ajenas al titular y en la actualidad ha adquirido relevancia también aquella concepción dinámica que permite cierta movilidad al tiempo de examinar los casos. Este valioso aporte doctrinario, que introdujo la idea de solidaridad y colaboración de las partes en la etapa probatoria del proceso, permite, en definitiva, que los jueces cumplan con su deber de esclarecer los hechos controvertidos.

Si centramos el estudio en el ambiente laboral que es en el que se desenvuelve la problemática, el propio fundamento de la teoría de las cargas dinámicas radica en el principio de solidaridad ética que establece el deber de probar de

---

<sup>37</sup> IBIDEM, pág. 190.

quien se encuentre en mejores condiciones de hacerlo, máxime cuando las probanzas exigidas se encuentren constituidas por las denominadas pruebas negativas. Luego, partiendo de las características propias de la dependencia laboral y de las conductas humanas involucradas, se impone el principio de primacía de la realidad. En atención a la especial sensibilidad que el juzgador debe tener en esta materia, no corresponde que se detenga en la superficie aparente de las situaciones jurídicas, sino que debe buscar en lo más profundo, o sea, en lo real<sup>38</sup>.

El concepto de las cargas probatorias dinámicas se ve también reflejado en la jurisprudencia laboral. En efecto, los litigantes deben aportar al proceso todos los datos de la realidad que estén a su alcance antes del dictado de la sentencia, ya que no pueden refugiarse en un mero abstencionismo o cómoda inactividad, porque las consecuencias se verán al momento de saber la verdad material que los enfrenta. Se trata de una atribución "cooperativa" de la carga de probar ciertos extremos relevantes y la particular fluctuación de las cargas concretas de probar en un proceso, dependiente de circunstancias propias de cada caso y guiada por el distinto grado de dificultad que, para cada parte, importe acreditar un mismo presupuesto de hecho.

En suma, dada la obvia limitación de posibilidades que tiene la víctima del acoso psicológico en lo referente a la colección de los elementos probatorios respectivos, creemos que aún sin llegar a la necesidad de arbitrar mecanismos inversores de esa carga probatoria, debe ser observado el criterio "favor

---

<sup>38</sup> BENTHAM, Jeremías; "Tratado de las pruebas judiciales", ed. Librería El Foro, Buenos Aires-Argentina, 2003, pág. 408.

victimae". En estos casos corresponderá, pues, a los jueces atemperar el rigorismo a fin de no disipar intereses legítimos, debiendo acudir a criterios de normalidad para liberar de arduas demostraciones al litigante que hubo de producir prueba y no la produjo.

### **4.3. MARCO JURÍDICO**

#### **4.3.1. La Constitución de la República del Ecuador**

La norma constitucional en relación al acoso psicológico laboral, establece:

“Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado<sup>39</sup>”.

Pese a los intentos de cambio jurídico que se ha presentado en la última década, es evidente que aún existe carencia en la aplicación de las normas y el alcance de las mismas puesto que los procesos para velar por los derechos consagrados en la constitución resultan limitantes al momento de buscar su aplicación.

Actualmente el empleador, sujeto activo del acoso, a través del hostigamiento continuo a la víctima, consigue que el trabajador o trabajadora renuncie a su puesto de trabajo, sin que tenga derecho a ninguna indemnización ni bonificación por haber sido voluntaria la terminación del contrato.

El Estado garantiza en la Constitución el Derecho al Trabajo, y a que este se desarrolle en un ambiente saludable sin afectar la dignidad de los individuos, garantizando que el trabajo se desarrolle en un ambiente libre de acoso moral.

---

<sup>39</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Tomo I. Quito Ecuador, 2012.

El numeral dos del artículo 11 que dispone que:

“Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Estableciendo que nadie podrá ser discriminado y además la ley sancionará todo tipo de discriminación”.

El artículo 331 dice:

“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. Por otra parte nuestra legislación laboral también garantiza la igualdad en el trabajo tanto en la remuneración como en el trato que reciban los trabajadores y trabajadoras”.

La dignidad e igualdad son bienes jurídicos protegidos por el Estado. Tanto la igualdad como la no discriminación son principios que se encuentran relacionados en vista de que la igualdad conlleva evitar la discriminación,

El artículo 326, numeral 5 establece los principios bajo los cuales se desarrollará el derecho al trabajo y sustenta que:

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios

5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.”

La violación a la integridad moral se conoce según la doctrina como la idea de “humillación o envilecimiento, es decir, en la rebaja de la dignidad del sujeto

lesionado en su integridad moral. Es decir consiste en la degradación del sujeto pasivo provocándole una afectación o daño moral.

A pesar de que la Integridad Moral constituye un derecho subjetivo autónomo, se encuentra relacionado con otros, puesto que la falta a este usualmente es en ocasión a una falta a priori de otro derecho personal.

El numeral 18 del artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador, en el Capítulo Sexto sobre los derechos de libertad reconoce y garantiza a las personas:

“18. El Derecho al honor y al buen nombre, la ley protegerá la imagen y la voz de la persona<sup>40</sup>”.

Este derecho se encuentra íntimamente relacionado con la integridad moral de las personas y dignidad humana, derechos que pueden verse afectados por causa del acoso moral en vista de que éstos buscan resguardar a la persona frente a descalificaciones y desmerecimientos por parte del sujeto activo del acoso.

Todos estos derechos fundamentales mencionados en la Constitución son perfectamente aplicables en campo laboral, los cuales se convierten en Derechos Específicos del trabajador. Como hemos visto, la afectación que existe por acoso moral es de más de un derecho fundamental, de todas maneras no resulta condicionante para determinar si existe o no la presencia

---

<sup>40</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Tomo I. Quito Ecuador, 2012.



de acoso laboral. Es por ello que los derechos constitucionales antes mencionados son los que se podrían ver violados para el trabajador como persona individual por la presencia de acoso moral.

#### **4.3.2. Código de Trabajo**

La norma laboral establece:

“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<sup>41</sup>”.

Si bien es cierto dentro de este marco legal se establecen normas que favorecen al trabajador como el principio in dubio pro operario, así como la obligación de los funcionarios judiciales de prestar la oportuna y debida protección de los derechos de los trabajadores, no se ha regulado el mecanismo legal que permita su eficaz aplicación en los casos de acoso psicológico laboral, tomando en consideración que constituye ley supletoria el

---

<sup>41</sup> CÓDIGO DE TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Tomo I. Quito Ecuador, 2012.

Código de Procedimiento Civil, que establece que son medios de prueba: la material, testimonial y documental, siendo difícil a través de estos medios probar el hostigamiento psicológico que presenta algunas características comunes con el acoso sexual, cuya dificultad probatoria también se destacó, por cuanto se trata de comportamientos que se desarrollan en el ambiente laboral y pueden desencadenarse en ámbitos o circunstancias donde no existen otras personas que puedan observar el proceso. En todo caso, el trabajador denunciante deberá afrontar la ardua carga de acreditar que efectivamente fue sometido a un hostigamiento, de allí la necesidad de regular dentro de la norma el mecanismo legal que permita probar en forma legal los casos de acoso psicológico a fin de garantizar los derechos del trabajador.

El artículo 347 del Código del Trabajo establece únicamente como riesgos del trabajo las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad.

“...Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes.<sup>42</sup>”

Es así como se podría enmarcar al acoso moral como un tipo de enfermedad o accidente con lo cual el empleador se ve en la obligación de indemnizar al trabajador o trabajadora afectado conforme lo dispone la normativa laboral y de seguridad social, para ello el Código de Trabajo define claramente en que consiste los accidentes de trabajo y establece en el artículo 348 en la parte que nos ocupa:

---

<sup>42</sup> CÓDIGO DE TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Tomo I. Quito Ecuador, 2012.

“Accidente de Trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional...<sup>43</sup>”

La parte final de este enunciado alude a la perturbación, la misma que puede ser ocasionada por sufrir acoso moral, toda vez que tienden a producir en la víctima lesiones con afectación en trastornos psicosociales.

El artículo 349, define a la enfermedad profesional como:

“una afección aguda y crónica ocasionada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad.<sup>44</sup>”

Para una mejor comprensión, nos debemos enfrentar a una cuestión temporo espacial, desde que, "a causa" es el instante preciso en que el trabajador labora en su lugar de trabajo. En cambio, "con ocasión", no se trata necesariamente de tiempo de trabajo, ni de lugar de trabajo, aun cuando el trabajador accidentado está realizando acciones conexas a sus funciones. Se estima por los entendidos que todas las acciones destinadas al mantenimiento fisiológico del trabajador, como la alimentación, la satisfacción de necesidades fisiológicas, son "con ocasión" del trabajo. Si bien es cierto, alejadas de su función, constituyen acciones destinadas a dejar al trabajador en condiciones de trabajar mejor.

---

<sup>43</sup> IBIDEM.

<sup>44</sup> CÓDIGO DE TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Tomo I. Quito Ecuador, 2012.

## **4.4. LA PRUEBA DEL ACOSO PSICOLÓGICO LABORAL EN EL DERECHO COMPARADO**

### **4.4.1. Legislación Colombiana**

En Colombia se promulgo la Ley 1010 DE 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, en su parte pertinente manifiesta:

“Artículo 1°. Objeto de la ley y bienes protegidos por ella. La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

Parágrafo: La presente ley no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación. Tampoco se aplica a la contratación administrativa.

Artículo 2°. Definición y modalidades de acoso laboral. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

2. Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3. Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4. Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Artículo 12. Competencia. Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos adoptar las medidas sancionatorias que prevé el artículo 10 de la presente Ley, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares.

Cuando la víctima del acoso laboral sea un servidor público, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Público o a las

Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la ley<sup>45</sup>".

La violencia psicológica ha sido considerada como un tipo de violencia "invisible", pero, en realidad, no lo es tanto. Aunque no es discutible que su percepción se dificulta ya que no se expresa a través de agresiones físicas, los actos o comportamientos a través de los que se manifiesta se pueden identificar si se cuenta con las herramientas conceptuales adecuadas, lo cual permite también buscar los elementos para su acreditación y advertir las consecuencias dramáticas que se desencadenan en los afectados, las cuales permanecían desapercibidas hasta hace poco tiempo, es por ello en Colombia se promulgo la Ley contra el acoso laboral con la finalidad de prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral, a fin de que el trabajador (a) tenga mayores elementos probatorios para poder probar sus acervos.

#### **4.4.2. Legislación Costarricense**

En Costa Rica se promulgo la Ley contra El Acoso Laboral, que en su parte pertinente establece:

Artículo 1.- Objetivo y ámbito de aplicación de la Ley

La norma establece como objetivo el prevenir y sancionar el acoso laboral en todo centro de trabajo del territorio nacional.

---

<sup>45</sup> Ley 1010 DE 2006, Colombia.

La enunciación del párrafo primero de éste artículo genera similitud con el numeral 2, de la “Ley contra el hostigamiento o acoso sexual en el empleo y la docencia”, N° 7476 de 3 de febrero de 1995, pues se cambia la palabras sexual, por acoso laboral.

Se recomienda, incluir en el artículo, el término “prohibir”, seguido del de “prevenir”.

#### Artículo 2.- Definición

Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral, toda conducta pertinente demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo, o un subalterno encaminado a intimidación, temor y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”.

#### Artículo 10.- Valoración de la Prueba

Salvo disposición expresa en contrario, de éste Código se apreciará la prueba en conciencia, sin sujeción a las normas de Derecho Común, pero el juez, a la analizar lo que hubiere recibido, está obligado, a expresar los principios de equidad o de cualquier naturaleza, en que funde su criterio<sup>46</sup>”.

De la norma transcrita es imposible derivar, una autorización para que los jueces laborales, violen los derechos o normas constitucionales, por cuanto únicamente se establece el poder jurisdiccional, de apreciar la prueba en conciencia, estableciendo dos supuestos en la que ésta, resulta legítima: a) En

---

<sup>46</sup> LEY CONTRA EL ACOSO LABORAL, Costa Rica.



el tanto no se esté en la hipótesis, de que de conformidad con el ordenamiento jurídico, ello resulte expresamente prohibido, b) que cuando se haga sea en forma fundamentada, sea en el principio de equidad, o de cualquier naturaleza. De ésta manera la prueba en conciencia, no implica resolver en forma arbitraria, por cuanto todo juez como funcionario público que es, se encuentra sujeto al principio de legalidad el cual constituye un imperativo, de adecuación de la acción pública, no sólo de las normas específicas, sobre un objeto determinado, sino a todo el bloque de legalidad, por los principios y derechos constitucionales ya que está limitada, por las reglas de la sana crítica, y principios de razonabilidad que debidamente aplicados conducen a la armonía de la apreciación jurisdiccional de la Constitución Política de Costa Rica.

#### **4.4.3. Legislación Chilena**

En esta materia se sabe que la prueba se aprecia conforme a las reglas de la sana crítica. Para ello me permito transcribir las disposiciones pertinentes del Código del Trabajo:

“Art. 455. El tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Las presunciones simplemente legales se apreciarán también en la misma forma.

Art. 456. Al apreciar las pruebas según la sana crítica, el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia en cuya virtud les designe valor o las desestime. En general,

tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador<sup>47</sup>.

En este artículo se encuentra el motivo central de la prueba del acoso moral en relación a sus efectos. Estos son característicos y las razones lógicas o científicas concordadas con los demás antecedentes del proceso, permiten al Juez tomar claro y efectivo convencimiento sobre el ilícito laboral, en cuanto las huellas son perfectamente pesquisables por la vía de la ciencia médica, especialmente la psiquiatría

---

<sup>47</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO, Chile.

## **5. MATERIALES Y MÉTODOS**

### **5.1. Materiales**

En el proceso de investigación socio-jurídico se aplicó el método científico, entendido como camino a seguir para encontrar la verdad a cerca de una problemática determinada. Es válida la concreción del método científico hipotético-deductivo que se señala el camino a seguir en la investigación socio-jurídica propuesta. Partiendo de la hipótesis y con la ayuda de ciertas condiciones procedimentales, se comenzó al análisis de las manifestaciones objetivas de la realidad de la problemática de la investigación, para luego verificar si se cumplen las conjeturas que subyacen en el contexto de la hipótesis, mediante la argumentación, la reflexión y la demostración.

### **5.2. Métodos**

El método científico aplicado a las ciencias jurídicas implicó determinar el tipo de investigación jurídica que se realizó, en el presente caso me propuse realizar una investigación socio-jurídica, que se concretó en una investigación del Derecho tanto en sus características sociológicas como dentro del sistema Jurídico, esto es, relativa al análisis jurídico, doctrinario, crítico y de campo de la prueba del acoso psicológico laboral.

Utilicé el método inductivo, el que me permitió utilizar el razonamiento para que partiendo de casos particulares, llegar a conocimientos generales.

El Método analítico se investigó las diferentes partes que comprende, el acoso psicológico laboral, en la que se observó que es necesario reformar el Código

del Trabajo a efecto de establecer los principios establecidos en la Constitución de la República del Ecuador en relación a prevenir, proteger y sancionar las conductas de acoso psicológico laboral.

Finalmente, hice uso del método sintético mediante el cual relacioné hechos aparentemente aislados, que me permitan sustentar la reforma del Código del Trabajo en relación al acoso psicológico laboral y los medios probatorios para su demostración en forma legal. Y el método estadístico, me permitió establecer el porcentaje referente a las encuestas y conocer los resultados positivos o negativos de la hipótesis.

### **5.3. Procedimientos y técnicas**

Fueron los procedimientos de observación, análisis y síntesis los que requiere la investigación jurídica propuesta, auxiliados de técnicas de acopio teórico como el fichaje bibliográfico o documental; y, de técnicas de acopio empírico, como la encuesta. La investigación de campo se concretó a consultas de opinión a profesionales conocedores de la problemática, previo muestreo poblacional de treinta profesionales del Derecho para la encuesta, se planteó un cuestionario derivado de la hipótesis.

Los resultados de la investigación empírica se presentan en gráficos y en forma discursiva con deducciones derivadas del análisis de los criterios y datos concretos, que sirvieron para la verificación de objetivos e hipótesis y para arribar a conclusiones y recomendaciones con la debida propuesta de reforma legal.

## 6. RESULTADOS

### 6.1 RESULTADO DE LA APLICACIÓN DE ENCUESTAS

Con la finalidad de obtener una información actualizada acerca de la problemática investigada, se realizó la investigación de campo, en base a la aplicación de una encuesta a treinta profesionales del derecho, quienes supieron brindar valiosos aportes para la realización del trabajo de campo y cuyos resultados presento a continuación:

1. **¿Considera Usted que la Constitución de la República del Ecuador, establece los principios para prevenir, corregir y sancionar el acoso psicológico laboral, los cuales deben ser regulados dentro del Código del Trabajo?**

CUADRO N° 1		
INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	30	100%
No	0	0%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>
<b>Fuente:</b> Abogados en libre ejercicio		
<b>Autor:</b> José Vicente Anilema Cepeda		



## **INTERPRETACIÓN**

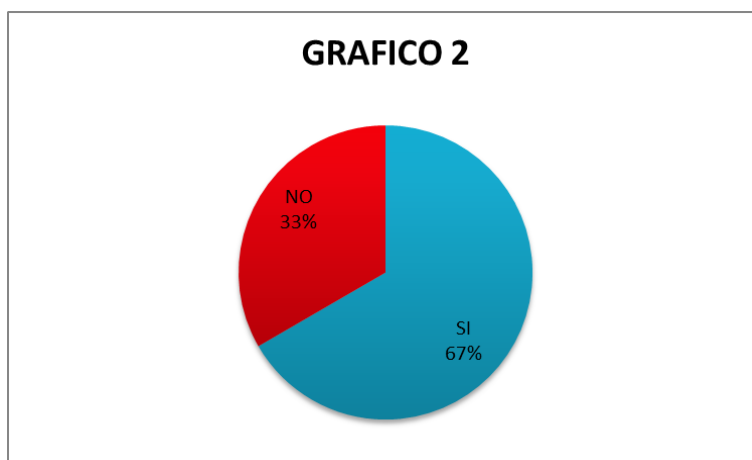
En la primera pregunta de un universo de treinta encuestados, treinta que equivale el 100% señalaron que la Constitución de la República del Ecuador, si establece los parámetros para prevenir, corregir y sancionar el acoso psicológico laboral dentro del Código del Trabajo.

## **ANÁLISIS**

Al tenor de las respuestas vertidas a esta interrogante por parte de los profesionales del derecho, se puede determinar que la gran mayoría coinciden en que la Constitución de la República del Ecuador, establece los parámetros necesarios para regular dentro del Código del Trabajo el acoso psicológico laboral, de ahí la necesidad de regular esta forma coartar los derechos de los trabajadores dentro del Código del Trabajo.

2. ¿Estima Usted que en nuestro país se está recurriendo al acoso psicológico laboral como un mecanismo para dar por terminadas las relaciones laborales entre empleador y trabajador (a), a fin de evadir el pago de las indemnizaciones por despido a que tiene derecho el trabajador (a)?

CUADRO N° 2		
INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	20	66,66%
No	10	33,33%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>
<b>Fuente:</b> Abogados en libre ejercicio		
<b>Autor:</b> José Vicente Anilema Cepeda		



### INTERPRETACIÓN

En cuanto a la segunda pregunta, veinte profesionales que corresponde el 66.66% indicaron que en nuestro país si se está recurriendo al acoso psicológico laboral como un mecanismo para dar por terminadas las relaciones laborales entre empleador y trabajador (a), a fin de evadir el pago de las

indemnizaciones por despido a que tiene lugar; en cambio diez profesionales encuestados que corresponde al 33.33% expresaron que no es muy usual el empleo del acoso psicológico laboral como un mecanismo para dar por terminadas las relaciones laborales entre empleador y trabajador (a), pero que en todo caso se encuentra previsto dicho mecanismo dentro de los riesgos del trabajo.

## ANÁLISIS

En relación a esta interrogante de acuerdo a los criterios vertidos por la gran mayoría de los profesionales del derecho, se puede determinar que el Mobbing o acoso psicológico laboral ha adquirido tintes y cifras epidemiológicas en los países desarrollados en los países en vía de desarrollo, de allí que esta forma camuflada de instigar psicológicamente a un trabajador (a) se está desarrollando en forma alarmante en nuestro país.

**3. ¿De acuerdo a su criterio profesional considera que se encuentra debidamente determinada la figura del acoso psicológico laboral dentro del Código del Trabajo?**

<b>CUADRO N° 3</b>		
<b>INDICADORES</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Si	5	16,66%
No	25	83,33%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>
<b>Fuente:</b> Abogados en libre ejercicio		
<b>Autor:</b> José Vicente Anilema Cepeda		





### **INTERPRETACIÓN**

En cuanto a la tercera pregunta, veinticinco profesionales que representan el 83.33% señalaron que no se encuentra especificada en forma clara la figura del acoso psicológico laboral dentro del Código del Trabajo. En cambio cinco profesionales que representan el 16.66% supieron manifestar que el acoso psicológico laboral si se encuentra previsto dentro del Código del Trabajo en los riesgos del trabajo.

### **ANÁLISIS**

Como se puede determinar en base a las respuestas vertidas a este interrogante por la mayoría de los profesionales encuestados se puede determinar que no se encuentra debidamente especificada la figura del acoso psicológico laboral dentro del Código del Trabajo, de allí la necesidad de establecer un capítulo que prevenga y sancione esta forma de violencia psicológica en el ámbito laboral.

4. ¿Considera Usted que se encuentran debidamente establecidos dentro del Código del Trabajo y el Código de Procedimiento Civil como Ley supletoria los medios de prueba suficientes para poder demostrar el acoso psicológico laboral?

CUADRO N° 4		
INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	5	16,66%
No	25	83,33%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>
<b>Fuente:</b> Abogados en libre ejercicio		
<b>Autor:</b> José Vicente Anilema Cepeda		



#### INTERPRETACIÓN

En la presente pregunta veinticinco profesionales que corresponde el 83.33% indicaron que ni en el Código del Trabajo así como en el Código de Procedimiento Civil como Ley supletoria no se han establecido los medios de prueba suficientes para poder demostrar el acoso psicológico laboral. En

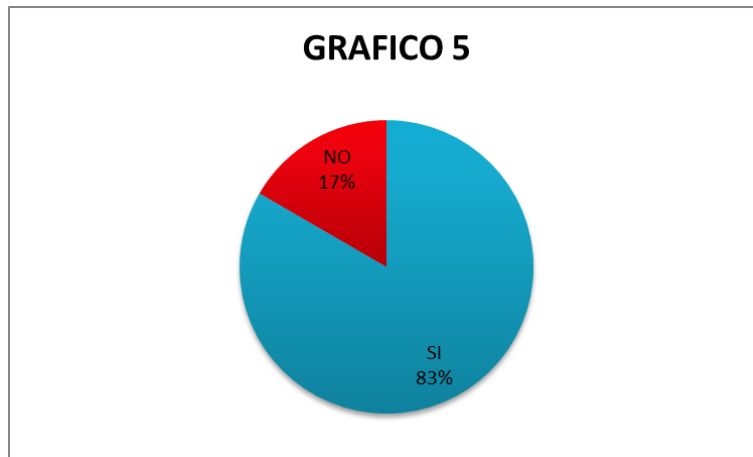
cambio cinco profesionales que representan el 16.66% indicaron que el Código de Procedimiento Civil como Ley supletoria del Código del Trabajo si establece los medios de prueba con los que se puede demos el acoso psicológico laboral.

## **ANÁLISIS**

La estabilidad constituye el mecanismo de garantía de los derechos de los trabajadores es por ello que se hace necesario regular el acoso psicológico laboral dentro del Código del Trabajo con la finalidad de prevenir, sancionar y establecer los mecanismos probatorios que contempla la doctrina y la legislación comparada para poder demostrar este tipo de conducta en contra de los trabajadores.

**5. ¿Está de acuerdo, que se debe reformar el Código del Trabajo con la finalidad de sancionar el acoso psicológico laboral, así como para establecer los medios probatorios necesarios para poder demostrarlo?**

<b>CUADRO N° 5</b>		
<b>INDICADORES</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Si	25	83,33%
No	5	16,66%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>
<b>Fuente:</b> Abogados en libre ejercicio		
<b>Autor:</b> José Vicente Anilema Cepeda		



### **INTERPRETACIÓN**

En esta pregunta veinticinco profesionales que representan el 83.33% manifestaron que si se debe reformar el Código del Trabajo con la finalidad de sancionar el acoso psicológico laboral, así como para establecer los medios probatorios necesarios para poder demostrarlo. En cambio cinco profesionales que corresponde el 16.66% supieron indicar que no hace falta reformar la norma, por cuanto el Código del Trabajo si sanciona el acoso psicológico laboral, así como los medios probatorios para demostrar este tipo de conducta a la que recurren muchos empleadores.

## **7. DISCUSIÓN**

### **7.1. Verificación de objetivos**

Como objetivo general se estableció:

**“Realizar un estudio de carácter jurídico doctrinario, crítico y de campo del acoso psicológico y los medios probatorios”**

El cual fue cumplido en su totalidad dentro del marco doctrinario en donde se recogieron los criterios doctrinarios de prestantes juristas que en relación a la temática han escrito, lo que ha sido reforzado con el análisis jurídico de la norma contenida en la Constitución de la República del Ecuador y el Código del Trabajo, con el análisis efectuado a la investigación de campo me ha permitido recoger los criterios de prestantes juristas en relación al tema lo que me ha permitido hacer un análisis crítico de la temática.

#### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

El primer objetivo específico consistió:

**“Demostrar que la falta de regulación de medios probatorios no permite que se pueda probar el acoso psicológico”**

Este objetivo se verifica en su totalidad por cuanto en la revisión de la norma contenida en la Constitución de la República del Ecuador y el Código del Trabajo se realizó un análisis minucioso para determinar que existe la violación

del respeto a la dignidad, discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole en contra de los trabajadores, pero hace falta establecer los medios probatorios suficientes de conformidad con la doctrina para poder demostrar esta conducta del empleador. Lo que ha sido corroborado en base al criterio mayoritario de los profesionales del derecho encuestados en las contestaciones a la pregunta 4 del cuestionario formulado.

El segundo objetivo específico consistió:

**“Determinar la necesidad de establecer un procedimiento especial para probar el acoso psicológico”**

Este objetivo específico se verifica positivamente, puesto que del análisis de la doctrina y la legislación comparada se ha logrado establecer que existe otros medios de prueba que no contempla nuestra legislación para poder demostrar el acoso psicológico laboral, de allí la necesidad de establecer un procedimiento especial que permita demostrar este tipo de conducta. Criterio que ha sido reforzado con las respuestas a la pregunta 4 de la encuesta.

El último objetivo específico consistió:

**“Proponer un proyecto de reforma legal al Código del Trabajo, con la finalidad de establecer los medios de prueba necesarios para demostrar el acoso psicológico”**

Dicho objetivo se verifica en su totalidad, y esto consta en la propuesta de reforma que como recomendación se plantea que el acoso psicológico laboral por la dificultad que presenta para poder demostrar los hechos, se hace necesario recurrir a los medios de prueba que contempla la doctrina y la legislación comparada, lo que ha sido corroborado con las respuestas de los profesionales del derecho a la pregunta 5 de la encuesta.

## **7.2 Constatación de hipótesis**

La hipótesis a ser constatada es la siguiente:

**“Cuando en nuestro país se empezó a hablar de la violencia familiar y también en los casos de acoso sexual y de abuso infantil, inmediatamente se señalaba la dificultad de la prueba de las conductas implicadas. Con el tema de la violencia psicológica en el ámbito laboral sucede lo mismo”**

La hipótesis fue constatada positivamente puesto que existe colisión de la norma contenida en el Código del Trabajo y la Constitución de la República del Ecuador, que garantiza la dignidad, la no discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole en contra de los trabajadores, pero no ha sido recogido dentro del Código del Trabajo el mecanismo de prevención, sanción así como los medios por los cuales se puede demostrar este tipo de conducta.

## **7.3. Fundamentos jurídicos y doctrinarios de la propuesta de reforma**

Debido al extraordinario avance de las investigaciones no sólo ha sido posible catalogarlo dentro de los riesgos emergentes del trabajo actual, sino que se lo

ha considerado tan grave que, en diversos pronunciamientos emanados de altos tribunales de Italia y de España, ha sido calificado como accidente de trabajo el suicidio de víctimas afectadas de síndromes depresivos causados por conductas de acoso psicológico laboral.

El Régimen Laboral en Ecuador, es uno de los temas de mayor movilidad, en tanto busca causas para lograr reformas que otorguen mayor claridad a las reglas contractuales, como al conjunto de derechos protegidos en torno al trabajo.

Podemos advertir, por otro lado, que más allá de las diferencias puntualizadas, el hostigamiento psicológico presenta algunas características comunes con el acoso sexual, cuya dificultad probatoria también se destacó, por cuanto se trata de comportamientos que se desarrollan en el ambiente laboral y pueden desencadenarse en ámbitos o circunstancias donde no existen otras personas que puedan observar el proceso. En todo caso, el trabajador denunciante deberá afrontar la ardua carga de acreditar que efectivamente fue sometido a un hostigamiento.

En efecto, desde el punto de vista de los y las trabajadoras, se busca coherencia entre los aspectos declarativos contenidos tanto en los instrumentos que articulan la Carta Internacional de Derechos Humanos, como la propia Constitución del Estado, y el Régimen Laboral, versus, el conjunto de realidades permeadas por altas brechas distributivas y asimetrías que hacen del derecho a la estabilidad laboral uno de los temas que ha cobrado mayor



importancia, de allí la necesidad de reformar el régimen del acoso psicológico laboral, así como los medios probatorios para su determinación en forma legal, al tenor de lo que dispone la norma contenida en la Constitución de la República del Ecuador en el artículo 33 que establece que el trabajo es un derecho y un deber social y que es deber del Estado garantizar a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad.

Pese a los intentos de cambio jurídico que se ha presentado en la última década, es evidente que aún existe carencia en la aplicación de las normas y el alcance de las mismas puesto que los procesos para velar por los derechos consagrados en la constitución resultan limitantes al momento de buscar su aplicación.

Por estas y otras razones de carácter constitucional y legal, mi propuesta es que se debe reformar la norma contenida en el Código del Trabajo a efecto de establecer el acoso psicológico laboral como una conducta del empleador en contra de los trabajadores, así como establecer los mecanismos probatorios legales que permitan desenmascarar esta conducta anti-trabajador, acordes a las necesidades actuales de la sociedad.

## 8. CONCLUSIONES

PRIMERA: Una de las garantías básicas y fundamentales de toda relación laboral es el derecho a la dignidad del trabajador, la no discriminación y evitar cualquier forma de acoso, entre ellos el acoso psicológico laboral, siendo deber fundamental del Estado garantizar los derechos de los trabajadores a través de leyes adecuadas a las necesidades de la sociedad.

SEGUNDA: Hace falta establecer dentro de nuestro ordenamiento jurídico los medios probatorios como, las cargas probatorias dinámicas, la prueba de presunciones y las pruebas indirectas, con la finalidad de poder probar el acoso psicológico laboral.

TERCERA. Somos conscientes de las dificultades que ofrece el tema en torno a la prueba, que lo ubican en el terreno de las *difficilioris probationis*. Pero ello no es sinónimo de impunidad. Así lo ha demostrado la experiencia, por cuanto tales dificultades, afortunadamente, no fueron 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 en los casos que llegaron a conocimiento de los jueces.

CUARTA: Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo que han sido ratificados y aprobados por nuestro país que establecen normas que permiten prevenir y sancionar el acoso psicológico laboral, pasan a integrar

nuestra legislación laboral, por lo tanto deben ser recogidos dentro del Código del Trabajo.

QUINTA: Que se debe reformar la norma contenida en el Código del Trabajo que regula el contrato a fin de establecer el acoso psicológico laboral como riesgo del trabajo, así como los mecanismos probatorias que permitan probar este tipo de conductas anti-trabajadores, con la finalidad de proteger los derechos de los trabajadores.

## 9. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Que la Asamblea Nacional proceda a reformar el Código del Trabajo en relación al acoso psicológico laboral a fin de establecer los medios probatorios para demostrar este tipo de conducta, a fin de establecer los parámetros que permitan garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores.

SEGUNDA: Que los empleadores que hagan conciencia que los derechos de los trabajadores, por ser la parte más débil de la relación laboral deben ser respetados.

TERCERA. Las estadísticas son alarmantes y nos señalan la necesidad de considerarlo el acoso psicológico laboral la plaga laboral del siglo XXI. La mejora en la calidad de la vida laboral depende de todos, y una buena forma de comenzar es mediante el conocimiento y la sensibilización.

CUARTA: Que los operadores de justicia apliquen sin distinción alguna en los casos de violación de los derechos de los trabajadores, el principio indubi-pro trabajador.

QUINTA: Debe existir coherencia entre los aspectos declarativos contenidos tanto en los instrumentos que articulan la Carta Internacional de Derechos Humanos, como la propia Constitución del Estado, y el Régimen Laboral, versus, el conjunto de realidades permeadas por altas brechas distributivas y

asimetrías que hacen del derecho a la estabilidad laboral uno de los temas que ha cobrado mayor importancia y que se encuentra amenazada por nuevas formas de obligar al trabajador a renunciar a su fuente de trabajo, como el acoso psicológico laboral.

## **9.1. PROPUESTA DE REFORMA LEGAL**

### **LA ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR**

#### **CONSIDERANDO**

QUE, el fenómeno llamado mobbing o acoso psicológico laboral, aunque antiguo, es de reciente conceptualización y entraña una serie de conductas cuyas dramáticas consecuencias hasta hace poco habían pasado desapercibidas.

QUE, La violencia psicológica ha sido considerada como un tipo de violencia "invisible", pero, en realidad, no lo es tanto. Aunque no es discutible que su percepción se dificulta ya que no se expresa a través de agresiones físicas, los actos o comportamientos a través de los que se manifiesta se pueden identificar si contamos con las herramientas conceptuales adecuadas, lo cual permite también buscar los elementos para su acreditación y advertir las consecuencias dramáticas que se desencadenan en los afectados, las cuales permanecían desapercibidas hasta hace poco tiempo.

Que, resulta necesario reformar el Código del Trabajo a efecto de establecer el acoso psicológico laboral como una conducta del empleador en contra de los trabajadores, así como establecer los mecanismos probatorios legales que permitan desenmascarar esta conducta anti-trabajador.

En uso de las atribuciones que le confiere la Constitución de la República del Ecuador, en el Art. 120, numeral 6, expide la siguiente:

## **LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO**

A continuación de Capítulo VII, agréguese el siguiente innumerado que contendrá los siguientes artículos:

### **CAPÍTULO INNUMERADO DEL ACOSO PSICOLÓGICO LABORAL**

#### **Artículo Innumerado. Definición y modalidades de acoso laboral:**

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

#### **Artículo Innumerado. Valoración de la Prueba:**

Salvo disposición expresa en contrario, de éste Código se apreciará la prueba en conciencia, sin sujeción a las normas de Derecho Común, pero el juez, a la analizar lo que hubiere recibido, está obligado, a expresar los principios de equidad o de cualquier naturaleza, en que funde su criterio.

Disposición General.- Quedan derogadas todas las disposiciones legales que se opongan a la presente Ley, en relación al acoso psicológico laboral.

Artículo Final: La presente Ley Reformatoria al Código de Trabajo, entrara en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en Quito, Distrito Metropolitano, a los.....días del mes de..... del año.....

EL PRESIDENTE

EL

SECRETARIO



## 10. BIBLIOGRAFÍA

- ABAJO OLIVARES, Francisco Javier, Mobbing: acoso psicológico en el ámbito laboral, LenixNexis, Buenos Aires-Argentina, 2004.
- ACCIARRI, Hugo, Distribución eficiente de cargas probatorias y responsabilidades contractuales, L. L., 2001-B, 663.
- BENTHAM, Jeremías, Tratado de las pruebas judiciales, Valetta Ediciones, Buenos Aires-Argentina, 2002.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Eliasta, Buenos Aires-Argentina 2000.
- CAVAS, F., El acoso moral en el trabajo mobbing: delimitación y herramientas jurídicas para combatirlo. Actualidad Jurídica Aranzadi; 2002.
- CODIGO DE TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito Ecuador, 2012.
- CÓDIGO DEL TRABAJO, Chile.
- CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito Ecuador, 2012.
- CORTÉS, José, Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales - Seguridad e Higiene en el Trabajo. (9na Edición). Editorial Tébar S.L. Madrid, España, 2007.
- CUADERNOS SINDICALES. UNIÓN SINDICAL MADRID-REGIÓN, Acoso Psicológico en el trabajo: Mobbing. Los efectos de la nueva organización del trabajo sobre la salud. 2002.
- CHAPPEL D.- DI MARTINO V., La violence au travail, [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

- DÍAZ BETANCOURT, José, Juicios orales en puerta. Gaceta Lunes 2 octubre de 2006.
- DIAZ, Ruy, DICCIONARIO JURIDICO, Editorial Conejo, Buenos Aires Argentina, 2005.
- EINARSEN, S., HAUGE, L. J., Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión de la literatura. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 22 (3), 251-274, 2006.
- FERNÁNDEZBALLESTEROS, M. A., La ejecución forzosa y las medidas cautelares, Ed. iurgium, Madrid, 2001.
- GARCÍA, P. y ROLSMA, D., Trabajando con el enemigo, DeBolsillo, Barcelona-España, 2003.
- GONZÁLEZ DE RIVERA, José Luis, El maltrato psicológico, Editorial Espasa Prácticos, Madrid-España, 2002.
- GONZÁLEZ-TRIJUEQUE, D. y GRAÑA, J. L., El acoso psicológico en el lugar de trabajo: Prevalencia y análisis descriptivo en una muestra multiocupacional. Psicothema, 21(2), 288-293, 2009.
- GRISOLIA, Julio Armando, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Editorial Depalma, Buenos Aires Argentina 2001.
- GROTT, João Manoel, Meio Ambiente do Trabalho - Prevenção a Salvaguarda do Trabalhador, Jurúa Editora, Curitiba-Brasil, 2010.
- HIRIGOYEN, Marie-France, El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana, Editorial Paidós Ibérica, Barcelona, 1999.
- HIRIGOYEN, MF, El acoso moral en el trabajo, Paídos, Barcelona-España, 2001.

- JOVANÉ BURGOS, Jaime Javier, Manual de Derecho del Trabajo Panameño, Tomo I (Sección Individual). Editorial Cultural Portobelo, Panamá, 2011.
- JURADO SEGOVIA, A., Acoso Moral en el Trabajo: Análisis Jurídico Laboral, La Ley, Madrid-España, 2008.
- Ley 1010 DE 2006, Colombia.
- LEY CONTRA EL ACOSO LABORAL, Costa Rica.
- LEYMANN, Heinz, "The Content and Development of Mobbing at Work," European Journal of Work and Organizational Psychology, 5(2): 165-184, 1996.
- LEYMANN, Heinz, Mobbing. La persécution au travail, Ed. Du Seuil, Paris, 1996.
- LUNA, Manuel, YELA, Carmen y ANTÓN, Alicia, Acoso psicológico en el trabajo (mobbing), Ediciones GPS Madrid, Madrid-España, 2003.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. INSHT: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing, 1998.
- PALLARES, Eduardo, Diccionario de derecho procesal civil, Edición, 26a. ed., Editorial Porrúa, México, 2001.
- PÉREZ AGUILERA, F., Mobbing. En: Intervención Psicológica en Estrés Laboral, Mobbing y Síndrome de Burnout, Editorial CEP, Madrid-España, 2009.
- PEYRANO, Jorge, Cargas Probatorias Dinámicas, Rubinzal - Culzoni Editores, Buenos Aires-Argentina, 2004.
- PIÑUEL Y ZABALA, Iñaki, Mobbing, Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo, Ed. Sal Térrea, Santander-España, 2001.

- POYATOS MATAS, Gloria y ESCUDERO MORATALLA, José F., Acoso laboral: diversas posibilidades procesales para ejercitar la acción, [www.acosomoral.org](http://www.acosomoral.org).
- RODRÍGUEZ, Nora, “Vencer el acoso moral”, Editorial Planeta, España, 2002.
- SÁNCHEZ TORRES, E.: “El derecho a la intimidad del trabajador en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, RL, núm. 20, 1997.
- SOLÍS DE OVANDO, A., Mobbing o el acoso psicológico que puede sufrir en su trabajo, El Mercurio, Chile, 2003.
- STORTINI, Daniel E., Carga dinámica de la prueba y proceso laboral, DT 2006.



.....  
5. ¿Está de acuerdo, que se debe reformar el Código del Trabajo con la finalidad de sancionar el acoso psicológico laboral, así como para establecer los medios probatorios necesarios para poder demostrarlo?

SI ( ) NO ( )

¿Por qué?.....  
.....

Gracias por su colaboración

## **11.2. PROYECTO**

### **1.- TITULO**

#### **LA PRUEBA DEL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL ÁMBITO LABORAL**

### **2.- PROBLEMÁTICA**

El fenómeno llamado mobbing, aunque antiguo, es de reciente conceptualización y entraña una serie de conductas cuyas dramáticas consecuencias hasta hace poco habían pasado desapercibidas.

Sin embargo, debido al extraordinario avance de las investigaciones no sólo ha sido posible catalogarlo dentro de los riesgos emergentes del trabajo actual, sino que se lo ha considerado tan grave que, en diversos pronunciamientos emanados de altos tribunales de Italia y de España, ha sido calificado como accidente de trabajo el suicidio de víctimas afectadas de síndromes depresivos causados por conductas de acoso psicológico.

Cuando en nuestro país se empezó a hablar de la violencia familiar y también en los casos de acoso sexual y de abuso infantil, inmediatamente se señalaba la dificultad de la prueba de las conductas implicadas. Con el tema de la violencia psicológica en el ámbito laboral sucede lo mismo.

Podemos advertir, por otro lado, que más allá de las diferencias puntualizadas, el hostigamiento psicológico presenta algunas características comunes con el

acoso sexual, cuya dificultad probatoria también se destacó, por cuanto se trata de comportamientos que se desarrollan en el ambiente laboral y pueden desencadenarse en ámbitos o circunstancias donde no existen otras personas que puedan observar el proceso. En todo caso, el trabajador denunciante deberá afrontar la ardua carga de acreditar que efectivamente fue sometido a un hostigamiento.

### **3.- JUSTIFICACIÓN**

La investigación jurídica de la problemática se inscribe, académicamente dentro del Área del Derecho Laboral, concretamente el acoso psicológico en el ámbito laboral, por tanto se justifica académicamente, en cuanto cumple la exigencia del Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, que regula la pertinencia del estudio investigativo jurídico con aspectos inherentes a las materias de Derecho Laboral, para optar por el grado de Abogado en Jurisprudencia.

De otro lado, en lo sociológico, me propongo demostrar la necesidad de la tutela efectiva del Estado, a través de la regulación de los medios probatorios en los casos de acoso psicológico en el ámbito laboral y la falta de aplicación dentro del código de trabajo, de conformidad como lo dispone la Constitución de la República del Ecuador.

Se deduce por tanto que la problemática tiene importancia y trascendencia social y jurídica para ser investigada, en procura de alternativas de carácter jurídico que regulen el acoso psicológico.



Con la aplicación de métodos, procedimientos y técnicas será factible realizar la investigación socio jurídica de la problemática propuesta, en tanto existen las fuentes de investigación bibliográfica, documental y de campo que aporten a su análisis y discusión; pues, se cuenta con el apoyo logístico necesario y con la orientación metodológica indispensable para su estudio causal explicativo y crítico del acoso psicológico.

#### **4.- Objetivos**

##### **4.1 General**

Realizar un estudio de carácter jurídico doctrinario, crítico y de campo del acoso psicológico y los medios probatorios.

##### **4.2 Específicos**

4.2.1 Demostrar que la falta de regulación de medios probatorios no permite que se pueda probar el acoso psicológico.

4.2.2 Determinar la necesidad de establecer un procedimiento especial para probar el acoso psicológico.

4.2.3 Proponer un proyecto de reforma legal al Código del Trabajo, con la finalidad de establecer los medios de prueba necesarios para demostrar el acoso psicológico.

#### **5.- HIPÓTESIS**

Cuando en nuestro país se empezó a hablar de la violencia familiar y también en los casos de acoso sexual y de abuso infantil, inmediatamente se señalaba

la dificultad de la prueba de las conductas implicadas. Con el tema de la violencia psicológica en el ámbito laboral sucede lo mismo.

## **6.- MARCO TEÓRICO**

Según Heinz Leymann, “Es la situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente, al menos una vez por semana, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir la comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de su trabajo y lograr que finalmente esa persona o personas sean eliminadas de la organización<sup>48</sup>”.

El Acoso Laboral, es un fenómeno del que nadie puede estar a salvo. Puede aparecer en cualquier nivel jerárquico y en cualquier momento, y afectar tanto a hombres como a mujeres.

El acoso moral o psicológico puede definirse como:

“La situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuado (de forma sistemática) en el lugar de trabajo hacia un/a trabajador/a, buscando con ello, desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima, disminuir su capacidad laboral, y así poder degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar de trabajo que ocupa<sup>49</sup>”.

---

<sup>48</sup>M F HIRIGOYEN - Teoría de Heinz Leymann, El Acoso Moral en el Trabajo, MTEYSS - CTIO – OAVL, Buenos Aires-Argentina, 2010, pág., 10.

<sup>49</sup> ANBAR, Diccionario Jurídico, editorial Fondo de la Cultura Ecuatoriana, 1era. Edición, Tomo No. 3, Cuenca Ecuador, pág., 22.

Es habitual que una situación de acoso psicológico/moral, comience repentinamente con un cambio brusco en la relación entre el acosador y la persona que, a partir de entonces, se va a convertir en el objeto de su acoso. La relación, que hasta entonces ha podido ser neutra o incluso positiva, se torna negativa. Ello produce la confusión de la víctima que se interroga una y otra vez acerca del porqué de sus problemas con el acosador, y se analiza tendiendo a encontrar en ella misma la causa del acoso, desarrollando sentimientos de culpabilidad y vergüenza.

El cambio en la relación suele venir motivado por los celos, la envidia, la competición, la promoción de la persona, o la llegada al lugar de trabajo de un nuevo trabajador/a.

“La primera manifestación de acoso suele ser que la víctima es objeto de las críticas sistemáticas, feroces e injustificadas hacia su trabajo, su aspecto físico, o sus ideas y planteamientos en relación al trabajo que realiza. Ello, a pesar de que anteriormente su trabajo hubiera sido evaluado positivamente o incluso excelentemente.

A partir de ahí comienza la sistemática persecución de superiores o compañeros que se dirigen a deteriorar y denigrar la imagen pública del trabajador, afectándola mediante calumnias, rumores, mentiras interesadas, burlas y motes.

La persona es aislada negándosele la comunicación con el acosador y prohibiéndose explícita o tácitamente que el resto de trabajadores tengan relación o comunicación con él.

Siempre ha habido personas acosadas y perseguidas por razones diferentes, habiendo estudios sobre el acoso de la mujer en el ámbito familiar, pero el Mobbing o acoso psicológico en el trabajo supone, para los entendidos en la materia que han escrito amplias obras al respecto, la más grave amenaza para la salud laboral de los trabajadores en este nuevo siglo XXI, porque constituye una sutil forma de violencia que puede causar trastornos psicológicos en las víctimas, agravar enfermedades físicas y provocar en los casos más agudos hasta secuelas permanentes<sup>50</sup>.

Fenómenos hasta ahora poco estudiados y con un incipiente tratamiento en la doctrina jurídica, han ido adquiriendo tal comportamiento que se requiere profundizar en su génesis, devenir y consecuencias, así como en las características de su manifestación y los mecanismos a través de los cuales se produce el daño a la víctima. Nos referimos al acoso moral, conocido también como hostigamiento en el trabajo, o acoso psicológico en el entorno laboral que tiene claros puntos de contacto con la violencia, discriminación y el acoso sexual, cuestiones en las que ya han sido tomadas iniciativas por parte de algunos países, incluso por el Parlamento Europeo.

O sea, que consideramos el acoso sexual, inicialmente dirigido en contra de la mujer (sobre todo, las más jóvenes inicialmente y en la actualidad, enfocado hacia las que están en el ocaso de su vida laboral) en sus relaciones laborales y que ya no sólo se refiere a un hostigamiento del sexo opuesto sino hasta entre personas de igual sexo como una variante del acoso moral.

---

<sup>50</sup> SALUD MENTAL EN EL TRABAJO. Las consecuencias del Asedio Moral. Taller del 5 de octubre, Brasil, 2001.

Tales fenómenos pueden conllevar a acciones de violencia que requieran un tratamiento tanto desde el punto de vista del derecho laboral, como del derecho penal, puesto que, al presente, no existe ninguna norma jurídica penal en nuestro país y según lo revisado, muy poco hay en el continente, en que la figura del acoso moral se haya tipificado como delito, siendo el fin de este pequeño trabajo, motivar reflexiones hacia la necesidad de que el derecho tutele estas situaciones y se pronuncie por la condena y sanción de tales manifestaciones de poder, prepotencia hacia la parte indefensa que puede llegar a consecuencias fatales, nada pacíficas y que incidan en la propia estabilidad en el trabajo.

Mobbing: incluye conductas como la de hacer señalamientos negativos de forma continuada sobre una persona o criticarla constantemente, aislar una persona dejándola sin contactos sociales, regar o difundir falsas informaciones o ridiculizarla constantemente.

Hay conceptos y terminología usados por la Psicología, el Derecho y la Jurisprudencia, para intentar hallar el común denominador.

"Es una conducta abusiva que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad o integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su posición de trabajo o deteriorando el ambiente de trabajo<sup>51</sup>"

"Es la degradación deliberada de las condiciones de trabajo a través del establecimiento de comunicaciones no éticas, abusivas que se caracterizan por

---

<sup>51</sup> SÁNCHEZ de Andrés Pilar. Cómo actuar ante el mobbing. En Mobbing Opinión. Manual de diciembre 2002 a enero 2003.

la repetición, por un largo tiempo de duración, de un comportamiento hostil que un superior o colegas desarrollan contra un individuo que presenta, como reacción, un cuadro de miseria física, psicológica y social duradera"

"Comportamiento ofensivo, malicioso o insultante, un abuso de poder por medios destinados a debilitar, humillar, denigrar o injuriar a la víctima".

"Conducta inapropiada y repetida, directa o indirecta, verbal, física o de otro tipo, que una o más personas dirigen contra un tercero o terceros, en el lugar de trabajo y/o en el curso del mismo, que pueda considerarse con razón que merma el derecho del individuo a la dignidad en el trabajo." Un incidente aislado del comportamiento descrito en esta definición puede constituir una afrenta a la dignidad en el trabajo pero en tanto que incidente puntual no será considerado acoso<sup>52</sup>".

"Acoso moral en el trabajo: conductas abusivas y reiteradas de origen externo o interno a la empresa o institución, que se manifiestan en particular mediante comportamientos, palabras, actos intimidatorios, actos, gestos, maneras de organizar el trabajo o escritos unilaterales, que tengan por objeto o puedan dañar la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un trabajador en el desempeño de sus funciones, poner en peligro su empleo o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante u ofensivo.<sup>53</sup>"

---

<sup>52</sup> NEVADO FERNÁNDEZ, María J.. El ejercicio del derecho al honor (por el trabajador) en el contrato de trabajo. Tirant lo Blanch. Colección Laboral, España, 1999.

<sup>53</sup> SOLÍS DE OVANDO A., Mobbing o el acoso psicológico que puede sufrir en su trabajo. El Mercurio, Chile, 2003.

La violencia no se limita a una profesión, un puesto de trabajo, una oficina, fábrica o centro de reparaciones. Es un riesgo de violencia en lugares no tradicionales aún por el uso de las nuevas tecnologías de la información. Al variar el perfil de la violencia en el trabajo también varía la definición. Internacionalmente se ha dado una definición general a partir de mayo del año 1995 en la Reunión de Expertos organizada por la Comisión Europea en Dublín:

"Incidentes en los cuales las personas son víctimas de abuso, maltratos o asaltos en circunstancias relacionadas con su trabajo, incluyendo el reto explícito o implícito a su seguridad, bienestar y salud<sup>54</sup>".

El Mobbing, identificado por primera vez por el profesor sueco Heinz Leymann al principio de la década de los 80 del siglo pasado, ha adquirido tintes y cifras epidemiológicas en los países desarrollados. Este autor plantea en sus 45 preguntas para verificar que se padece de Mobbing los siguientes aspectos relacionados con las actividades de acoso:

- ✓ reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador:
- ✓ evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales:
- ✓ desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral:

---

<sup>54</sup> OLIVEIRA, Paulo Eduardo, El daño personal en el derecho del trabajo, LTr, 2002.

- ✓ reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional.
- ✓ afectar la salud física o psíquica de la víctima.

Cuál es el contenido de este tipo de violencia:

- ✓ es un problema poco reconocido.
- ✓ no se limita a la instancia de los homicidios masivos, sino que hay un amplio rango de conductas devastadoras.
- ✓ costo extremo para el trabajador, la empresa y la comunidad.
- ✓ no es un problema episódico individual, sino un problema estratégico, estructural, enraizado en factores sociales, económicos, organizacionales y culturales.
- ✓ parte integral del desarrollo organizativo de una empresa, en detrimento de la funcionabilidad del trabajo.
- ✓ problema que debe atajarse precisamente ahora<sup>55</sup>.

Es importante distinguir entre las características del acoso moral y la presión ejercida por el jefe para dar cumplimiento a los plazos, metas y objetivos de su negocio. Con certeza podemos señalar que la competitividad presiona a la dirección empresarial y en busca de resultados y beneficios se tornan exigentes y muchas veces hasta aseguran que sus subordinados todavía pueden asumir más obligaciones y tareas. "Pero la acción del jefe en busca de resultados productivos, a favor del mejor desempeño que no lleve

---

<sup>55</sup>LEYMANN, Heinz, Mobbing en el Trabajo, Universidad de Umeå (Suecia) Traducción de Francisco Fuertes Martínez, Suecia, 1998.



hostigamiento ni ninguna de las modalidades señaladas por Heinz Leymann, como acoso moral o mobbing, no serán tenidas por tal, pero pueden ser causantes de estrés emocional"

Según la especialista Mercedes Arribas, Psicóloga de Cataluña, "...quedan claramente excluidos del diagnóstico de mobbing el estrés por tener que trabajar rápidamente, o por la competitividad empresarial existente, un mal día, mantener un conflicto con un compañero o incluso padecer un jefe exigente o perfeccionista<sup>56</sup>".

Pudiéramos estar de acuerdo al 100% con esta aclaración, pero no podemos dejar de advertir que tras estas distinciones se ocultan las conductas acosadoras y perversas en el actuar cotidiano de muchas personas, que amparados en un hecho individual, de un día (que posteriormente se convierte en repetitivo) o en su carácter exigente, someten al trabajadores a situaciones que desencadenan en acoso.

Para el Derecho, lo relevante es que el acoso afecta a la relación jurídica entre dos partes, dentro del marco general de la relación laboral, introduciendo una nueva relación basada en la conducta violenta de una parte. De esta forma, se requiere estudiar jurídicamente los efectos tanto en la formalización de la relación laboral, como en su devenir sobre la integridad moral y la salud. Habrá que analizar bajo el prisma del derecho tanto la conducta violenta como los

---

<sup>56</sup> ARRIBAS, Mercedes, Acoso moral en el trabajo: un tema preocupante, Cataluña-España, 2005, pág. 67.

demás daños producidos y las vías procedimentales establecidas para exigir la responsabilidad, tanto por vía penal, como civil o laboral.

Llegamos entonces a la definición de María José Blanco Barea, coordinadora de la Comunidad Virtual de Violencia Psicológica y José López Parada desde la perspectiva de la relación jurídica:

"Las relaciones jurídicas laborales se transforman en relaciones de acoso cuando una de las partes, ejercitando extralimitadamente el poder que ostente, sea jurídico o de hecho, desencadena una progresión de actos, dirigidos contra la que ha elegido como diana de su conducta inicialmente maliciosa, que va adquiriendo tintes intimidatorios, que se irá tornando dolosos civilmente para terminar evidenciando una conducta penal, cuyo denominador común es el desprecio hacia la integridad moral de la víctima, y cuya impunidad trata de asegurarse el acosador tejiendo a su alrededor una red que refuerza el fraude de ley <sup>57</sup>"

En esa relación jurídica inicial irrumpe la relación de acoso a veces por cuestiones puramente personales, -envidias, celos...- pero lo más normal es que quien acosa tenga una razón económica para hacerlo (ascensos, productividad, privilegios...), no debemos olvidar que todo se desenvuelve en el marco de las relaciones laborales en las que se cambia trabajo personal por poder económico.

---

<sup>57</sup>BLANCO BAREA, María José, coordinadora de la Comunidad Virtual de Violencia Psicológica y José López, Barcelona-España, 2006, pag.110.

"El acoso moral afecta al 36% de los brasileños. El acoso va ganando espacios cada vez mayores en los medios y en discusiones que incluyen a los trabajadores por ser una de las formas de violencia psicológica en el trabajo. En los países de Europa según la OIT, este índice llega al 10% y en los Estados Unidos al 7%. Se define por acoso moral toda exposición prolongada y repetitiva del profesional a situaciones humillantes y vejatorias en el ambiente de trabajo. Esas humillaciones se caracterizan por relaciones jerárquicas deshumanizadas y autoritarias donde la víctima es hostilizada y ridiculizada delante de los compañeros de trabajo y aislada del grupo. Es una de las consecuencias del modelo económico neoliberal, que fuerza a las empresas al cumplimiento rígido de metas con un trabajador flexible y expropiado de su know how. Después se le encuadra como un individuo sin deseos, sin familia, sin amigos, sin vida personal. El clima de que se rodea es de desasosiego, inseguridad, miedo, acentuados ambos y de sumisión acrecentada<sup>58</sup>"

Una ordenanza sueca define el acoso o victimización en el lugar de trabajo como "acciones recurrentes censurables o claramente negativas que van dirigidas contra empleados concretos de manera ofensiva y pueden tener como consecuencia la marginalización de estos empleados de la comunidad laboral".

El Congreso norteamericano ha ampliado el concepto de "acoso" a toda situación susceptible de crear un ambiente hostil entre trabajadores de un mismo nivel y otorga derecho a indemnización por parte del jefe indiferente, insensible o cómplice. (en un mismo término abarca ambas manifestaciones)

---

<sup>58</sup>HIRIGOYEN, Marie France, Acoso moral, la violencia perversa en lo cotidiano. Brasil 2002 o "Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien", Syros, 1998.

“Como primer punto para el debate, planteamos que el acoso moral es propiciado por el elemento de poder en las relaciones laborales, el cual puede "nuclear" a su alrededor, a una parte del colectivo a fin de propiciar un ambiente hostil y desestabilizador respecto al trabajador hostigado. Como segundo aspecto tenemos que es difícil de demostrar por parte de la víctima que está siendo sometida a acoso si parte del colectivo participa activamente a favor del acosador o pasivamente, sin inmiscuirse en el hecho, muchas veces por temor a verse en el futuro en el mismo espejo que la víctima. Otra cuestión importante a resaltar es que por lo general la persona acosada es elegida porque tiene características personales que perturban los intereses del elemento acosador agazapado, con ansias de poder, dinero u otro atributo al cual le resulta inconveniente dicho trabajador o trabajadora, por sus habilidades, destreza, conocimiento, desempeño y ejemplaridad, o simplemente, cuando estamos en presencia de un desajustado sexual o psíquico lo cual no es el objetivo fundamental de este trabajo<sup>59</sup>”.

Siguiendo en las reflexiones tenemos que el acosador puede ser una persona o un grupo de personas, o sea el sujeto puede ser individual o colectivo. A menudo, el acosador es una persona en la jerarquía de la empresa o la administración. El acoso ha podido comenzar por una falta de respeto y un conflicto que no se ha atendido, y se transforma en mobbing.

El acoso a la inversa, de un superior por parte de sus inferiores jerárquicos, puede devenir en causa de despido, así lo recogen algunas legislaciones

---

<sup>59</sup> COOPER, Jennifer, Sexualidad y género en el ámbito laboral. Atracción, emociones, discriminación y respeto. PUEG. UNAM, 2001.

nacionales, tomando en cuenta que el poder es ejercido por quien ofrece el trabajo al que está en relaciones de dependencia y subordinación. Ciertamente, pueden producirse aberraciones de posiciones de fuerza entre un conjunto de empleados contra un jefe, pero no es la regla, más bien, la excepción.

Merece también dedicar una reflexión a la asimetría de las posiciones, pues en la relación laboral las dos partes no están en el mismo nivel, una aporta su fuerza de trabajo y se subordina al orden laboral interno, por lo que está en estado de dependencia de la otra parte que es la que lo contrata, le da la posibilidad de trabajar y además paga el salario o sueldo por el trabajo que se realiza.

Puede comprobarse también en las definiciones que para que haya acoso debe haber un hecho repetitivo, de lo contrario se podría aducir una calumnia, ofensa, injuria u otro delito contra el honor que puede denunciarse y ser sujeto de querrela ante los tribunales de lo penal. Otro elemento a destacar es que la violencia psicológica atenta gravemente contra la salud y la integridad moral, esto es, afecta el equilibrio psicofisiológico del individuo, con lo cual la salud se puede dañar severamente si el proceso de acoso llega a sus últimas fases.

Con todas estas definiciones podemos arribar a una primera conclusión y es que se puede considerar un riesgo ocupacional que demanda atención en aras de emprender un acercamiento preventivo al problema, dirigido a las raíces organizativas, de dirección, interpersonales de la violencia.

Por tanto, podemos analizar todos los elementos integrantes del acoso moral, que permitan evitar confusiones con otros factores psicosociales en el ambiente laboral:

- ✓ Maltrato de palabra u obra, o ambos a la vez.
- ✓ Se dirige contra un trabajador, un subordinado, aunque también puede ser contra otros compañeros de trabajo o incluso un superior jerárquico, pero la norma es el uso extralimitado del poder de dirección.
- ✓ Es de carácter continuado y deliberado.
- ✓ Lleva implícito el ánimo de provocar malestar, humillación y hostilidad.
- ✓ Trata de desestabilizar a un trabajador y minarlo emocionalmente.
- ✓ Puede llegar a actos de violencia física o psíquica en extremo.
- ✓ El trabajador puede haber tenido hasta el momento un excelente desempeño.
- ✓ Puede ser difícil demostrar los hechos para realizar la denuncia.
- ✓ Su fin último es que el trabajador renuncie a su trabajo.

El acoso moral puede ir desde formas sutiles y casi imperceptibles, (solamente para la víctima) hasta un hecho de violencia física y mental con el apoyo de varios compañeros de trabajo. Puede durar varios años en que la víctima soporte el rechazo y menosprecio del colectivo, considerando que se trata de su imaginación hasta el abierto enfrentamiento que provoca el desequilibrio del acosado.

En los últimos años, la OIT ha publicado varios informes y directrices sobre temas afines, como el estrés profesional, el acoso sexual y otros problemas derivados de las adicciones y dependencias.

Pasamos a analizar a continuación diferentes síndromes, y patologías que afectan al ser humano el cual se encuentra constantemente sometido a fuertes influencias externas que cuando son negativas comprometen su salud psicofísica y alteran su dinámica social, profesional y laboral, en forma temporal y a veces por períodos prolongados obligándole a tomar licencias y a someterse a tratamientos médicos.

La medicina ha incorporado el término estrés para designar ese desajuste que se produce entre el individuo y su entorno.

## **7.- METODOLOGÍA**

### **7.1 Métodos**

En el proceso de investigación se aplicará el método científico, entendido como camino a seguir para encontrar la verdad acerca de la problemática. Es válida la concreción del método científico- hipotético deductivo para señalar el camino a seguir en la investigación socio-jurídica propuesta, pues, partiendo de las hipótesis y con la ayuda de ciertas condiciones procedimentales se procederá al análisis de las manifestaciones objetivas de la realidad de la problemática de la investigación, para luego verificar si se cumplen las conjeturas que subyacen en el contexto de la hipótesis, mediante la argumentación, la reflexión y la demostración.

El método científico aplicado a las ciencias jurídicas implica determinar el tipo de investigación jurídica, en el presente caso me propongo realizar una investigación socio jurídica, que se concreta en una investigación del Derecho

tanto en sus caracteres sociológicos como dentro del sistema jurídico, esto es, relativa al efecto social que cumple la norma y la carencia de ésta en determinadas relaciones sociales o interindividuales, de modo concreto procuraré establecer los medios probatorios necesarios dentro del Cogió del Trabajo que permitan probar el acoso psicológico.

## **7.2.- Procedimientos y Técnicas**

Serán los procedimientos de observación, análisis y síntesis los que requiere la investigación jurídica propuesta, auxiliados de técnicas de acopio teórico como el fichaje bibliográfico o documental; y de técnicas de acopio empírico, como la encuesta y la entrevista. La investigación de campo se concretará a consultas de opinión a personas conocedoras de la problemática, previo muestreo poblacional a través de una encuesta a treinta profesionales; en cuya técnica se planteara un cuestionario derivado de la hipótesis, cuya operativización partirá de la determinación de variables e indicadores.

Los resultados empírica se presentarán en tablas, barras o centrogramas y en forma discursiva con deducciones derivadas del análisis de los criterios y datos concretos, que servirán para la verificación de objetivos e hipótesis y para arribar a conclusiones y recomendaciones.



## 8.- CRONOGRAMA

AÑO 2014

ACTIVIDADES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO
Selección del Problema	XX					
Elaboración del Proyecto		XX				
Investigación Bibliográfica		XX				
Investigación de Campo			XX			
Conclusiones y Recomendaciones				XX		
Redacción del Informe Final					XX	
Presentación y Socialización						XX

## 9.- Presupuesto y Financiamiento

### 9.1.- Recursos Humanos

Director de Tesis: Por designarse.

Postulante. José Vicente Anilema Cepeda

Encuestados: 30 profesionales del Derecho.

### 9.2 Recursos Materiales y Costos

Materiales	Valor.
Libros	150.00
Separatas de texto.	30.00
Hojas	30.00
Copias.	50
Internet.	100
Levantamiento de texto, impresión.	300.00
Transporte.	150.00
Total:	810.00

### 9.3. Financiamiento:

Los costos de la investigación los financiaré con recursos propios.

## 10. BIBLIOGRAFÍA.

- ANBAR, Diccionario Jurídico, editorial Fondo de la Cultura Ecuatoriana, 1era. Edición, Tomo No. 3, Cuenca Ecuador, 2001.
- ARRIBAS, Mercedes, Acoso moral en el trabajo: un tema preocupante, Cataluña-España, 2005.
- BLANCO BAREA, María José, coordinadora de la Comunidad Virtual de Violencia Psicológica y José López, Barcelona-España, 2006.
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Tomo I. Quito Ecuador, 2012.
- CÓDIGO DE TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Tomo I. Quito Ecuador, 2011.
- COOPER, Jennifer. Sexualidad y género en el ámbito laboral. Atracción, emociones, discriminación y respeto. PUEG. UNAM, 2001.
- HIRIGOYEN, Marie France. Acoso moral, la violencia perversa en lo cotidiano. Brasil 2002 o "Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien", Syros, 1998.
- LEYMANN, Heinz, Mobbing en el Trabajo, Universidad de Umeå (Suecia) Traducción de Francisco Fuertes Martínez, Suecia, 1998.
- M F HIRIGOYEN - Teoría de Heinz Leymann, El Acoso Moral en el Trabajo, MTEYSS - CTIO – OAVL, Buenos Aires-Argentina, 2010, pág., 10.

- NEVADO FERNÁNDEZ, María J.. El ejercicio del derecho al honor (por el trabajador) en el contrato de trabajo. Tirant lo Blanch. Colección Laboral, España, 1999.
- OLIVEIRA, Paulo Eduardo, El daño personal en el derecho del trabajo, LTr, 2002.
- SÁNCHEZ de Andrés Pilar. Cómo actuar ante el mobbing. En Mobbing Opinión. Manual de diciembre 2002 a enero 2003.
- SOLÍS DE OVANDO A., Mobbing o el acoso psicológico que puede sufrir en su trabajo. El Mercurio, Chile, 2003.
- SALUD MENTAL EN EL TRABAJO. Las consecuencias del Asedio Moral. Taller del 5 de octubre, Brasil, 2001.
- VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M., Mobbing, violencia física y estrés en el trabajo, Barcelona 2004.

## ÍNDICE

PORTADA .....	i
<b>CERTIFICACIÓN</b> .....	ii
<b>AUTORÍA</b> .....	iii
CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS .....	iv
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	v
<b>DEDICATORIA</b> .....	vi
<b>1. TITULO</b> .....	1
<b>2. RESUMEN</b> .....	2
<b>ABSTRACT</b> .....	4
<b>3. INTRODUCCIÓN</b> .....	6
<b>4. REVISIÓN DE LITERATURA</b> .....	10
4.1. MARCO CONCEPTUAL.....	10
4.1.1 La prueba.....	10
<b>4.1.2. Acoso Psicológico laboral</b> .....	11
<b>4.1.3. Ambienté laboral</b> .....	12
<b>4.1.4. Riesgos emergentes del trabajo</b> .....	13
<b>4.1.5. Trabajador (a)</b> .....	15
<b>4.1.6. Empleador</b> .....	16
<b>4.1.7. Juicio oral de trabajo</b> .....	17
<b>4.1.8. Derecho laboral</b> .....	19
4.2. MARCO DOCTRINARIO .....	21
<b>4.2.1. EL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL ÁMBITO LABORAL.-</b> <b>ANTECEDENTES</b> .....	21
<b>4.2.2. CARACTERÍSTICAS DEL ACOSO PSICOLÓGICO LABORAL</b> .....	23
<b>4.2.3. CLASIFICACIÓN DEL ACOSO LABORAL</b> .....	28
<b>4.2.4. LA PRUEBA DEL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL ÁMBITO LABORAL</b> 39	
<b>4.2.5. LA TEORÍA DE LAS CARGAS PROBATORIAS DINÁMICAS PARA</b> <b>DEMOSTRAR EL ACOSO PSICOLÓGICO LABORAL</b> .....	44
4.3. MARCO JURÍDICO.....	48
4.3.1. La Constitución de la República del Ecuador .....	48
4.3.2. Código de Trabajo.....	51
4.4. LA PRUEBA DEL ACOSO PSICOLÓGICO LABORAL EN EL DERECHO COMPARADO .....	54

4.4.1.	Legislación Colombiana .....	54
4.4.2.	Legislación Costarricense .....	57
4.4.3.	Legislación Chilena .....	59
<b>5.</b>	<b>MATERIALES Y MÉTODOS</b> .....	<b>61</b>
5.1.	Materiales.....	61
5.2.	Métodos.....	61
5.3.	Procedimientos y técnicas.....	62
<b>6.</b>	<b>RESULTADOS</b> .....	<b>63</b>
6.1	RESULTADO DE LA APLICACIÓN DE ENCUESTAS.....	63
<b>7.</b>	<b>DISCUSIÓN</b> .....	<b>71</b>
7.1.	Verificación de objetivos .....	71
7.2	Constatación de hipótesis .....	73
<b>8.</b>	<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>76</b>
<b>9.</b>	<b>RECOMENDACIONES</b> .....	<b>78</b>
9.1.	<b>PROPUESTA DE REFORMA LEGAL</b> .....	<b>80</b>
<b>10.</b>	<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>83</b>
<b>11.</b>	<b>ANEXOS</b> .....	<b>87</b>
11.1.	Formulario de encuesta.....	87
11.2.	PROYECTO .....	89
	<b>ÍNDICE</b> .....	<b>111</b>