



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE DERECHO

Tesis previa a optar por el grado de
Licenciado en Jurisprudencia y título de
Abogado

TÍTULO:

“Determinación de categorías del acoso laboral en el código del trabajo”

AUTOR:

Santiago Alejandro Burneo Hernández

Dra. Lydia Soraya Vázquez Masache Mg, Sc.
DIRECTORA DE TESIS

Loja – Ecuador

2020

CERTIFICACIÓN

Dra. Mg, Sc.

Lydia Soraya Vázquez Masache

DIRECTORA DE TESIS

CERTIFICA:

Que he revisado en forma prolija la tesis titulada “DETERMINACIÓN DE CATEGORÍAS DEL ACOSO LABORAL EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO” de autoría del investigador Santiago Alejandro Burneo Hernández, y por cumplir los requerimientos académicos, metodológicos y reglamentarios autorizo su presentación y disertación pública.

La responsabilidad sobre las ideas vertidas en la investigación son de exclusiva responsabilidad de su autor.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

Loja, 9 de marzo del 2020

A handwritten signature in blue ink, reading "Lydia Soraya Vázquez Masache", is written over a horizontal dotted line.

Dra. Lydia Soraya Vázquez Masache Mg, Sc.

DIRECTORA DE TESIS.

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

Yo, Santiago Alejandro Burneo Hernández, declaro ser autor de la tesis titulada **“DETERMINACIÓN DE CATEGORÍAS DEL ACOSO LABORAL EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO”** como requisito para optar al grado de **ABOGADO**; 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 de un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 21 días del mes de agosto de dos mil veinte, firma el autor.

Firma: 

Autor: Santiago Alejandro Burneo Hernández.

Cédula: 1103862049

Correo Electrónico: shantavgr@gmail.com

Teléfono: 072545737 Celular: 0983518447

DATOS COMPLEMENTARIOS.

Director de Tesis: Dra. Lydia Soraya Vázquez. Mg, Sc.

Tribunal de Grado:

DEDICATORIA

La presente investigación se la dedico en primer lugar a Dios, a mi amada esposa Verónica, quien ha sabido ser la esencia misma de mi vida y la fuente inagotable de amor. Tú confianza y cariño me sacaron adelante, gracias amor. A mis hijos, quienes son mi razón de seguir siempre adelante, les debo el tiempo que muchas veces no pude compartir con ustedes.

A mi amada madre quien siempre me apoyo y en donde sea que me encontrara su amor me fortalecía, a mi amado padre cuyos consejos y sabiduría me llevó por el camino correcto, y, por último, pero a la vez una de las más importantes, a mi hermana un soporte dentro de mi formación y sin duda por quien hoy por hoy puedo decir lo logré, gracias querida hermana.

AGRADECIMIENTO

Para empezar, quiero dar gracias a la Universidad Nacional de Loja, que me abrió las puertas del conocimiento y que me brindó la oportunidad de prepararme en sus aulas núcleo del saber, Alma Mater que ha permitido formarme como profesional; el agradecimiento fraterno al Dr. Manuel Salinas quien supo brindar su apoyo incondicional, conocimiento y sabiduría para sacar adelante, de manera metodológica, el presente trabajo; también agradecer a mi Directora de Tesis Dra. Soraya Vázquez Masache que supo guiarme académicamente por el mejor de los caminos, siendo el objetivo lograr un trabajo digno de ser presentado, además de ser el pilar fundamental dentro de mi preparación profesional.

Agradezco también a mis compañeros de aula, quienes supieron aportar cada uno con algún tipo de conocimiento para mi preparación académica, a mis amigos que fueron quienes sostuvieron muchas veces el ánimo en alto en momentos difíciles, a ellos mi cariño y admiración.

1. TITULO

“DETERMINACIÓN DE CATEGORÍAS DEL ACOSO LABORAL EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO”

2. RESUMEN

La presente investigación que se presenta bajo la modalidad de tesis hace referencia a un problema jurídico que merece transformarse para solucionar y superar la problemática socio jurídica que se identifica en el artículo 46.1 del Código del Trabajo, conceptualizando el acoso laboral, más no estableciendo los parámetros para particularizar los tipos de acoso, esto, impide determinar de manera efectiva este tipo de conductas, que denigran al trabajador en su ambiente laboral, dado que lo expresado en la normativa no fundamenta a la autoridad competente, dejando únicamente a su arbitrio y basándose en contextos que pueden llegar a ser manipulados a la hora de realizar las investigaciones pertinentes, esto, violenta normas y preceptos constitucionales, como el artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador donde se garantiza el derecho a la seguridad jurídica, fundamentada en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades, así también el artículo 33 de la norma ibidem garantiza la dignidad del trabajador, respeto, vida decorosa, retribuciones justas y ambiente de trabajo saludable, es entonces justo indicar que este vacío legal coarta el pleno goce de los derechos del trabajador y principios que lo asisten.

2.1. ABSTRACT

This next investigation, presented in the form of a thesis, references a legal question that begs to be transformed to resolve and overcome the social - legal issues identified in Article 46.1 of the Code of Work by conceptualizing harassment in the workplace but not establishing parameters that specify its types. Since it is what prevents effectively determining the sort of behavior that abuses and denigrates the employee in their work environment - given the fact that what is expressed on the regulations does not support the respective authority and leaves the subject to their discretion based on contexts that could be manipulated during the investigation itself. This violates constitutional norms and precepts, such as Article 82 of the Constitution of the Republic of Ecuador, where the right of legal security is guaranteed based on the existence of previous legal rules and applied by the authorities, as well as Article 33 of the *Ibidem* norm that guarantees the worker dignity, respect, decent form of living, fair remuneration and a healthy work environment. It is then only fair to point out that this legal loophole restricts the full realization of an employee's rights and the legal principles that assist them.

3. INTRODUCCIÓN

La investigación ha sido elaborada y sustentada en base a referentes conceptuales, doctrinarios, jurídicos y principalmente considerando la legislación de otros países y el criterio de abogados que colaboraron en la investigación de campo, así como de profesionales especializados en la rama del Derecho y en la materia que motivó la planificación y ejecución de la tesis de licenciatura.

En este sentido, en el apartado denominado “Revisión de Literatura”, se presenta conceptos de diferentes autores sobre Derecho Laboral, Derecho al Trabajo, Seguridad Jurídica, Principio Pro Operario, Trabajador, Acoso Laboral.

Al conceptualizar los diversos componentes del problema investigado se hizo necesario hacer referencia a sus aspectos doctrinales, por ello se presentan: Origen del Acoso Laboral, Tipos de Acoso Laboral, Sujetos del Acoso Laboral, Modalidades del Acoso Laboral, Daños y Efectos del Acoso Laboral.

Por tratarse de una investigación jurídica se debe estudiar en forma ordenada y de acuerdo a la jerarquización de la norma el análisis a las disposiciones constitucionales, Tratados y Convenios Internacionales, el Código del Trabajo. Este análisis se presenta como resultado de los conocimientos adquiridos en la formación académica alcanzada en la Carrera de Derecho.

Se presentan también las legislaciones de otros países como Chile, Argentina, Bolivia, Colombia, relativos al problema investigado e identificado en el Código del Trabajo, respecto del acoso laboral.

Para la verificación de objetivos y contrastación de hipótesis se hizo necesario conocer mediante las técnicas de: encuesta, entrevista y observación de campo, los criterios de personas relacionadas con la problemática jurídica, de tal modo se presenta también los resultados de la investigación de campo representada mediante cuadros estadísticos y su identificación gráfica para mejor ilustración del lector.

Constituye principal aporte de esta investigación la fundamentación jurídica de la propuesta de reforma que se sustentan como resultado de toda la investigación, incluyendo las respectivas conclusiones y recomendaciones.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. DERECHO LABORAL

Una de las principales fuentes del diario vivir es el trabajo y que mejor que establecer de qué forma este formula las normas que regirán el actuar de sus participantes, es así que, Mayorga Julio cita a Pérez Botija quien conceptualiza al Derecho Laboral como:

El conjunto de principios y normas que regulan relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado a los efectos de la protección, y tutela del trabajo. (Mayorga, 2008, pág. 14)

Las leyes nacen de la necesidad de establecer parámetros, por medio de los cuales, las personas pueden alcanzar una correcta forma de convivencia, es entonces, que se sustentan de forma ideal en el manejo de la sociedad, procurando ser equilibradas, justas, y sin vacíos, tomando en consideración que para su estructuración se debe gozar de un amplio conocimiento de los principios, ya sean estos universales o característicos del ámbito de Derecho que se quiere legislar.

En el ámbito laboral existen principios que tienen la facultad de proteger el bien máspreciado que existe en el trabajo, que, para muchos tratadistas, es el

trabajador. Estos elementos, que ayudan a la conformación de leyes laborales garantistas de los derechos de los trabajadores, también tienen que ser objetivos en cuanto a los derechos y garantías de los empleadores.

En consecuencia, las normas en el ámbito laboral, deben procurar una acertada relación entre trabajadores y empleadores, siendo el Estado quien garantice mediante los mecanismos de aplicación legales que se cumpla este objetivo.

Las distintas formas de trabajo, como los diferentes tipos de campos del desarrollo profesional nos llevan indicar que, Granda Mónica en su obra brinda un concepto de Derecho Laboral:

Es el conjunto de principios y normas que regulan, en los ámbitos individual y colectivo, las relaciones existentes entre trabajadores y empleadores, o entre trabajadores con trabajadores, o empleadores entre sí, con la protección del Estado, quién está encargado de resguardar y tutelar a todo aquel que preste servicio subordinado. (Granda, 2010, pág. 23)

El Derecho de Trabajo, es el garante de las normas de coexistencia entre los actores de la actividad laboral, siempre preservando todas las estipulaciones legales que facultan un buen ambiente de trabajo, en procura de velar por los derechos de ambas partes dentro del desarrollo de sus actividades.

Con el acierto, de establecer, que, el Estado llevará consigo toda la carga de responsabilidad, a la hora de formar cuerpos legales que contengan todas las

inquietudes y resuelvan todas las necesidades de una sociedad interesada por su bienestar propio.

Al ser esta norma evidentemente en favor de las personas que ejercen su actividad laboral, se intuye que preservará como principal centro la integridad total del trabajador, esencial para un pleno cumplimiento de sus funciones y por consiguiente de la productividad de la empresa.

Monesterolo Graciela cita a Thayer, quien conceptúa al Derecho Laboral como:

La rama del Derecho que, en forma principal, se ocupa de regular intuitivamente la situación de las personas naturales que obligan, de modo total o parcial, su capacidad de trabajo, durante un periodo aplicable de tiempo, a un empleo señalado por otra persona, natural o jurídica, que remunera los servicios. (Monesterolo, 2018, pág. 6)

La norma laboral se encarga del análisis sistemático de la situación de cada persona, para poderla enlazar con la normativa que dictará la forma, en la cual, estas personas se verán inmiscuidas, conformando así una estrecha relación al momento de unir ambas.

La capacidad de cada trabajador para sustentar su economía, obliga al Derecho a contar con leyes, las cuales fomentan la posibilidad de que el trabajador se desarrolle de manera integral, de forma personal y profesional, obteniendo así, una justa remuneración conforme a su trabajo y desempeño.

Aquí la importancia entonces de contar con normas que antepongan los derechos del trabajador a gozar de ambientes sin ningún tipo de vicio moral, ni celo profesional, otorgando así las condiciones idóneas para el avance empresarial y laboral de todos quienes conforman el círculo de trabajo.

4.1.2. DERECHO AL TRABAJO

Dentro del mundo de derechos que tiene el ser humano, es destacable estudiar el del trabajo, María Elena Cevallos conceptualiza el derecho al trabajo como:

“El hombre está llamado a trabajar de acuerdo con su capacidad y posibilidad, a fin de realizarse como persona, para proveerse de bienes y servicios que sirvan para satisfacer sus necesidades, las de su familia y las de la comunidad de la que forma parte. (Cevallos, 1998, pág. 51)

El ser humano es un ser integral, por lo tanto, debe cumplir con la plena satisfacción de todo aquello que lo determina como persona, siendo una parte fundamental el trabajo, el mismo que no sólo le da a la persona esa tranquilidad emocional psicológica y social, que necesita, sino que a su vez lo solventa económicamente.

El derecho al trabajo es uno de los derechos fundamentales de toda persona, con esto cada persona es capaz de llevar una vida digna, cumpliendo de esta forma preceptos constitucionales y globales en cuanto al ser humano se refiere.

Por ello, es acertada la percepción de que el trabajo dignifica al hombre, su vínculo social y familiar se ven beneficiados, cuando el Estado genera políticas públicas eficientes y capaces de generar mayores fuentes de trabajo y con ello de ingresos para sus ciudadanos, siendo garantista de este derecho.

Es así como Granda Mónica define el derecho al trabajo:

Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio, dentro del marco regulatorio prescrito por la Constitución y la Ley. En este caso lo que se busca proteger es el derecho que tienen las personas a adquirir un empleo y, a su vez, el de poder conservarlo en el devenir de los tiempos, obviamente, dependiendo de las condiciones económicas de cada país. (Granda, 2010, pág. 27)

Un derecho vital para todo ser humano, es la libertad, para el caso considerando, que cada ser humano es libre de ganarse el sustento diario con dignidad y apegado a las leyes que lo rigen.

Siendo el Estado quien indique los caminos para la producción de fuentes laborales, y mejores oportunidades de profesionalización de los ciudadanos, sirviendo este aporte estatal para sus propios fines fiscales, creando una relación directamente proporcional con el nivel laboral del país.

Al ser la Constitución la columna vertebral de la estructuración de las leyes, fomenta estos derechos principales, para las personas que trabajan en función de estos, teniendo por objeto fundamentar las garantías de un entorno social y laboral correctamente bien estructurado.

Los países que cuentan con un mejor nivel productivo, son aquellos que garantizan el cumplimiento de los derechos, es entonces que, Arturo Fournier expresa que es el derecho al trabajo:

Implica, primariamente, la posibilidad individual de elegir libremente una actividad en que la persona empeña y compromete su dignidad; está ligado intrínsecamente al derecho a tener siempre una actividad productiva, que le permita vivir dignamente y mantener a su familia. (Fournier, 2011, pág. 4)

El poder asumir un rol productivo en la sociedad no solo es un derecho, esto se convierte en una responsabilidad, por parte de quienes ejecutan las actividades económicas en el país, de esta manera, el compromiso que adquiere cada persona frente a la posibilidad de trabajar, es realizar las labores de manera honesta y comprometida, por cuanto está en juego la dignidad personal y social de su entorno familiar.

La libertad de elección laboral en la práctica se ve coartada, la falta de oportunidades y variedad en el campo laboral no cubre las expectativas del 100% de los ciudadanos, los cuales no buscan solo obtener un medio de sustento, buscan realizarse de manera profesional y personal.

Podría indicarse entonces que el Estado está fallando en la generación de estas políticas que fomentan el cumplimiento de este derecho, que es la base del desarrollo de toda sociedad, al evidenciarse carencia de fuentes de trabajo, haciendo que las personas opten por trabajos en los cuales no son felices, generando ambientes laborales viciados por malas prácticas y frustración.

4.1.3. SEGURIDAD JURÍDICA

La Ley debe ser garantista de derechos, para poder tener un verdadero respaldo jurídico, es así que Riofrío Juan indica:

La seguridad Jurídica vela por la certidumbre del Derecho objetivo y de los Derechos subjetivos; se manifiesta como un derecho a que las normas sean claras, puedan conocerse y en efecto sean conocidas. En cuanto reconocimiento de derecho, la seguridad jurídica ampara la estabilidad, respeto y vigencia del Derecho objetivo, de las instituciones jurídicas y de los Derechos subjetivos, evitando su desconocimiento, inestabilidad o transgresión. (Ríofrío, 2007, pág. 8)

Las leyes son quienes regulan la coexistencia de las personas, dentro de los ámbitos general y específico, al darse esta relación se debe garantizar que estas normas sean claras, para poder dar interpretación pertinente, con respecto a las controversias que se generen entre los actores del derecho.

Al existir esta interacción entre Estado y administrado, las normas que controlan sus acciones deben ser previas, por cuanto no se puede evaluar el accionar, sin establecer una estructura legal concreta.

Contando con un cuerpo jurídico aplicable, se ampara la estabilidad y seguridad de un Estado, que es un ente protector de derechos, fundamentales para el correcto funcionamiento de la sociedad, la cual se sujetará a normas favorables al momento de erradicar comportamientos atentatorios contra la dignidad humana.

El Estado, las normas y los ciudadanos tres compases que deben estar correctamente alineados y sincronizados para funcionar de buena manera, es así que:

La seguridad jurídica significa la estabilidad del ordenamiento jurídico que rige un Estado, la cual debe contener normas que tengan permanencia y que garanticen el equilibrio en las relaciones entre los órganos del Estado y los ciudadanos. (Ferrer , Martinez, & Figueroa, 2014, pág. 671)

Los países deben contar con una organización gubernamental sólida, bien estructurada y respaldada legalmente, esta se da con una distribución en distintos órganos de administración pública, sosteniendo una armonización con los administrados, a fin, de hacer fluir todo de una manera más eficaz, insertando normas que facilitan el buen manejo de esta estructura, sería lo más óptimo de ejecutar por parte del Estado, precautelando intereses públicos, los cuales se

deben tener en consideración, sin perder objetividad al momento de redactar y construir legislación con respecto a quienes intervienen en este espacio, dado que los funcionarios públicos deben gozar también del derecho a la seguridad jurídica.

La administración del servicio público tiene que fundamentarse en la claridad y aplicabilidad de leyes coherentes y dispuestas para la resolución de conflictos o controversias, tanto de índole privadas como públicas, asegurando un Estado de derechos y principios. El gozar con esta garantía hace que el ordenamiento jurídico del Estado sea positivo y así mismo que sea susceptible de perfeccionar o derogar leyes que atenten contra la integridad del ciudadano, evitando con esto, cualquier tipo de abuso de poder en los distintos círculos sociales y laborales.

4.1.4. PRINCIPIO PRO OPERARIO

Una forma de estructurar leyes claras se basa en acuerdos, tratados y jurisprudencia internacional y nacional, donde Arturo Fournier manifiesta:

De conformidad con la doctrina, al interpretarse y aplicarse los preceptos laborales, debe tenerse especialmente en cuenta el interés de los trabajadores y la conveniencia social, para proteger por encima de todo la paz social y el buen entendimiento entre ambos sectores (patronos y trabajadores). (Fournier, 2011, pág. 5)

Se tutela con especial atención los derechos del trabajador, proponiendo que las normas deben ser enfocadas al bienestar del mismo, por consecuencia, contar con normas que adolecen de vacíos legales violenta este principio.

La interpretación de las normas, al verse sujetas a contradicción entre sí, realizarán una valoración de favorabilidad, direccionando quien necesite el beneficio positivo de la ley, en el campo laboral es acertado indicar que se salvaguarda los derechos del trabajador. Siendo este el enfoque, la estructura de la legislación laboral debe propender a brindar un entorno ideal para ejercer las labores cotidianas, guardando óptimas relaciones en el ambiente laboral.

Los principios al ser elementos imprescindibles para legislar nos dan la pauta del horizonte que queremos alcanzar, en este caso las mejoras en las condiciones laborales deben ser primordiales, entonces, Monesterolo Graciela señala:

Este principio in dubio pro operario puede hacer prevalecer una norma de jerarquía inferior sobre la superior, sin alterar la esencia de la constitución jerárquico-normativa, pues a su vez, tiene reconocimiento de otra norma. Más aun este principio sirve de jerarquía de las fuentes del Derecho Laboral.

(Monesterolo, 2015, pág. 45)

Las facultades que otorga este principio al momento de hacer respetar derechos son amplias, siendo de esta manera, lo primero el bienestar del trabajador, sin tener en cuenta que en algunas ocasiones existen normas que están por encima

de otras, pero esto no se toma en consideración en el caso de que uno de los derechos este siendo vulnerado.

No se reformula el ordenamiento jurídico de ninguna manera, al contrario, se sientan precedentes sociales, morales y funcionales, los cuales derivan en jurisprudencia para el futuro, ayudando así a la resolución de conflictos en materia laboral.

Haciendo de los preceptos laborales, una garantía para todos los trabajadores, que buscan poder alcanzar sus objetivos profesionales y personales, al margen de cualquier tipo de acto de vulneración de la integridad humana.

4.1.5. TRABAJADOR

La principal fuente de poder laboral es el obrero, empleado, servidor público, jornalero o como se decida denominarlo, por lo cual en su obra Cevallos María indica que trabajador es:

Trabajador es toda persona física o natural que presta servicio o realiza una labor lícita, útil para otro y beneficiosa económicamente para él, bajo dirección o dependencia o en forma autónoma. (Cevallos, 1998, pág. 63)

Aquella persona que, conforme a sus necesidades de sustento y vida plena, entrega el fruto de su esfuerzo, ya sea éste, físico o intelectual, al servicio de

quien pueda requerirlo, sus talentos y destrezas servirán a un tercero para la ejecución de un determinado trabajo.

Entre las dos partes se logra establecer una relación laboral de dependencia, la misma que tiene la característica de ser lícita y voluntaria, por la prestación de este servicio el trabajador gozará con una remuneración o salario establecido previamente entre ambas partes.

Teniendo en consideración que el trabajador al momento de la ejecución de cualquier actividad que denote el mínimo del esfuerzo, tiene que estar protegido de todo tipo de riesgo, y sobre todo de lo más importante, del riesgo emocional y psicológico de su ambiente laboral.

Guevara Alba en su libro cita a Hirata y Philippe quienes conceptualizan al trabajador como:

La persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado con el fin de recibir una remuneración con el fin de cubrir las necesidades básicas. (Guevara & Ortega, 2019, pág. 435)

El trabajador tiene que ser una persona en toda la extensión de la palabra, para que esta misma pueda prestar de forma autónoma su capacidad de trabajo, ya que en la actualidad existe tecnología en las industrias que también realizan trabajos, que sustituyen a la mano de obra humana, llevando a cabo tareas físicas e intelectuales, pero estas mismas no se sujetarían al concepto de trabajador, ni a las normas que los protegen.

Es preciso entonces acotar que debe existir este vínculo personal entre trabajador y empleador, puesto que el trabajador se someterá a la subordinación, con el fin de solventar sus gastos básicos de subsistencia, los mismos que tienen que ir en proporcionalidad del esfuerzo realizado.

La mano que mueve al mundo es aquella que suda diariamente por un mejor mañana, Plá Rodríguez Américo considera que trabajador es:

El trabajador profesional es, así, el hombre que vive habitualmente del fruto de su trabajo; o, mejor dicho, que obtiene una compensación económica suficiente a cambio de la cesión a otros de los frutos de su trabajo. (Plá Rodríguez, 1990, pág. 52)

El ser humano, desde los anales de la historia ha tenido que solventar sus necesidades de alimentación, morada, entre otras, siendo el trabajo la principal para la obtención de estos recursos. Por tanto, es acertado inferir en que los hombres han realizado actividades que permitieron perfeccionar labores que con el tiempo evolucionaron en profesiones, las mismas que por la época fueron tomando relevancia y costo de ejecución, es decir, estaríamos frente a un trabajador profesional.

El trabajador se convierte en el eje del motor económico de toda nación, reclamando la debida importancia que tienen que darle, debiendo ser tratado con dignidad y velar por todos sus derechos, sujeto a todas las garantías necesarias, con la idea de lograr un entorno laboral adecuado.

4.1.6. ACOSO LABORAL

Las manifestaciones de desprecio y rechazo son las más dolorosas, Sánchez Alfredo, sostiene que el acoso laboral es:

Actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, En el entorno del trabajo o con motivo de este, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización o ataques verbales o físicos que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo incomodidad o estrés en las persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian, con el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o genera un ambiente negativo en el trabajo. (Sánchez, 2013)

El entorno laboral debe ser un lugar placido y confortable, con una relación amena y cordial entre quienes comparten este espacio físico, lo cual sin duda elevará la productividad empresarial, pero al inspeccionar las realidades tangibles, evidenciando que el ser humano por sí mismo es sujeto de contradicciones de todo tipo, lo cual desencadena en comportamientos que están fuera de sitio, y los cuales son descargados con alguien de su entorno más

cercano, pueden ser compañeros, subalternos o superiores, puesto que el maltrato no reconoce rangos, ni clases.

Llevar de forma repetitiva este tipo de vejaciones hacia una persona configura acoso, estas personas que sufren la calamidad de tener que soportar el diario vivir con situaciones de esta índole, conlleva a que se generen en ellas afectaciones psicológicas, morales, de salud, por cuanto nadie debe ser objeto del desfogue de frustraciones ajenas.

El despropósito de este acto, el mismo que menoscaba y vulnera, no solo derechos humanos, sino también preceptos constitucionales, puede derivar en niveles de estrés elevados a las personas sometidas por estos ultrajes, siendo una preocupación global, ya que el estrés va de mano con la depresión, atentando de esta manera con el bien jurídico más importante, "la vida". Todo Estado tiene que tomar con la mayor seriedad la erradicación de este mal que aqueja a la sociedad.

La facilidad con la que se puede afectar a una persona sin saberlo o sin ser consciente de ello es abismal, según Barona Ricardo el acoso laboral es:

Toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad y 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. (Barona, 2014, pág. 279)

Estos sucesos de violencia no solo se dan de forma directa o de modo físico, puesto que en ocasiones las más fuertes muestras de acoso son indirectas, hablar mal de una persona con otras, lleva al desprecio por su ser, ante los demás que ven esta conducta inofensiva y como un acto de sana crítica, y no lo es; cabe indicar, que otra forma de violencia indirecta es dejar aislado a alguien del grupo general de personas que laboran, o por parte de sus superiores, dejarlo sin una carga determinada o total de trabajo, lo cual mina el espíritu del ser humano que sufre esto, dejando de percibirse como alguien útil para su trabajo.

Las repercusiones inherentes a estos sucesos laborales son incalculables, se podría decir que va más allá del ambiente laboral, el aspecto social también sufre, el ámbito familiar, que es donde la persona interactúa con sus seres amados, perdiendo el propósito de ser una persona feliz; suena exagerado pensar que algún tipo de broma o rechazo lleguen a generar desórdenes a nivel de sus hogares, pero se debe recordar que el daño es variado y entre ellos el emocional, el cual se reflejará en su trato con los seres queridos por parte del acosado.

Establece así patrones de comportamiento que pueden ser luego invertidos, teniendo en consideración que, al sufrir de acoso laboral, puede generar un futuro acosador y quizá inescrupuloso al momento de practicar estas ofensivas actitudes.

Impresiona ver la fuerza de las palabras y el mal o el bien que pueden causar, estas te destruyen, o te alientan, Vicente José y Cervera Ana María señalan:

Cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que pueden atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o denigrar el clima de trabajo. (Vicente & Cervera, 2005, pág. 16)

Se evidencia que este virus afecta a todos los estratos sociales, sin distinción alguna, con actuaciones verbales, físicas, escritas, etc. Llenando las características del acoso laboral, este cáncer del comportamiento se extiende de manera estrepitosa, estableciendo lugares de trabajo de verdadero terror, los acosos pueden llegar a teñirse incluso de matices sexuales, esto no solo se dirige hacia las mujeres, puesto que también afecta a los hombres, recordemos que las personas que efectúan estas prácticas por lo general sufren algún tipo de desorden afectivo o trauma psicológico que los impulsa a actuar de esa forma. Por esto, cada norma que se expida en favor de ambientes libres de acoso laboral o mobbing, tiene que ser integral abordando aspectos puntuales, los cuales hoy por hoy se escapan a la legislación. Fragmentar el problema para estudiar a cada uno de sus componentes sería lo más adecuado para entender a fondo el verdadero inicio de este padecimiento.

Cada visualización de estas conductas favorece sin lugar a duda a trabajar por leyes más estrictas, para combatir y erradicar el acoso en el lugar de trabajo, buscando que las autoridades que son las encargadas de hacer cumplir las normas, cuenten con herramientas para ello, son pocos los casos denunciados

que se logran verificar como acoso laboral, lo cual incentiva a un estudio más profundo del tema.

4.2 MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. ORIGEN DEL ACOSO LABORAL

Todas las formas de agresión en el ámbito laboral constituyen acoso de algún tipo, y así tienen un inicio, Rivas indica:

En general, se vienen incurriendo en el error de considerar el acoso en el trabajo como un fenómeno especial aparecido en la última década. Nada más lejos de la realidad, Porque el mobbing, si bien en una proporción mucho menor, es más antiguo de lo que algunos expertos apuntan. Me consta, por experiencia personal y testifical, que este terrible mal comenzó su devastadora acción en la década de los años sesenta, si bien se denominaba simplemente "persecución en el trabajo". (Rivas, 2003, pág. 16)

Este mal se remonta a muchos años atrás, de acuerdo a los análisis realizados, se identifican diversas formas y con otros nombres, los trabajadores han venido siendo víctimas de determinadas actitudes atentatorias contra su integridad física y emocional, sin tener la certeza de que se trataba de una transgresión a los derechos del trabajador.

Se estima entonces, que al mismo tiempo en que apareció el trabajo como un elemento jurídico, se empezó a visualizar alteraciones dentro de los comportamientos de los trabajadores entre ellos y hacia sus superiores dentro del ambiente laboral, hay que tener en consideración, que elementos como la presión laboral justificada y metas de cumplimiento no configuran acoso laboral, esto sería parte del normal desempeño en algunos trabajos como los de ventas o aquellos que son por objetivos.

La persecución en el trabajo es uno de los calificativos con los que se podía dar a conocer esta mala práctica dentro del entorno laboral, por cuanto, en la antigüedad no se reconocía otros tipos o modalidades de acoso laboral, siendo éste el inicio para poder estudiar y entender las causas, las formas y las consecuencias que se sujetan a esta forma de violencia.

Siempre será importante reconocer las cosas que afectan a la sociedad, Kahale señala que:

Aunque el acoso laboral sea un fenómeno tan antiguo como el mismo trabajo, hasta principios de la década de los años noventa no sólo no se había identificado como un fenómeno que destruye el ambiente de trabajo y disminuye la productividad, sino que también favorece al absentismo, por producir desgaste psicológico. entiéndase como absentismo, la abstención deliberada de acudir al trabajo. (Kahale, 2012, pág. 25)

Las formas de acoso laboral como el maltrato, humillación, entre otros, se pueden encontrar en cada parte de la historia del trabajo, que, aunque se podía calificar con certeza en las décadas pasadas este tipo de acciones, siempre se vieron inmersas en el desarrollo cotidiano de las labores efectuadas por parte de los trabajadores, siendo esta afectación laboral una de las más importantes razones para la disminución de la productividad de las empresas por no decir la más importante.

No es sino avanzado los años, cerca de la época de los noventa que la legislación laboral así como otras ciencias, entre éstas la psicología, resaltan la importancia del estudio y tratamiento de las diversas afectaciones manifiestas por los empleados dentro de sus empresas, logrando obtener resultados tangibles que demostraban una tendencia particular en los trabajadores que mostraban disminución en su productividad, estos resultados se dieron a partir de revisar minuciosamente las relaciones interpersonales que sostenían tanto superiores con subalternos, como los compañeros de trabajo entre sí, estableciendo que los afectados experimentaron algún tipo de acoso en ese medio.

Antes de lograr establecer este importante avance dentro del estudio del trabajador, la disminución de trabajo o lo que es peor la falta de voluntad para acudir a su lugar de labores, se les atribuían a otras situaciones como puede ser su entorno social, su ambiente familiar, etc. Ahora en la actualidad se tiene la certeza del mal que se enfrenta, el mismo que de no ser tratado con la seriedad y la severidad que se merece por parte de las autoridades, estaría dejando en absoluta indefensión y sin ningún goce de sus derechos al trabajador.

4.2.2 TIPOS DE ACOSO LABORAL

Es vital particularizar cuales son las formas en que se darían estas acciones en el trabajo, Kahale indica:

El hostigamiento laboral se caracteriza por un conflicto simétrico entre dos partes (agresor y víctima), en el que existe una diferencia de poder social, económico, físico y psicológico entre los sujetos intervinientes, donde la parte hostigadora tiene más recursos, apoyos o una posición superior en relación a la del trabajador hostigado. (Kahale, 2012, pág. 31)

Para poder dimensionar de una mejor forma el acoso laboral tenemos que establecer cómo se manifiesta, es decir, la persona que imparte esta acción y quien la recibe, definiendo el emisor y el receptor del daño, analizando las estructuras de poder que intervienen en una relación laboral, procurando identificar de manera asertiva al agresor, quien es el que engendra este comportamiento atentatorio contra un miembro del trabajo y de la misma forma la víctima, recibiendo los diferentes tipos de hostigamiento.

Para esto los entendidos en la materia reconocen tres tipos de como ejecutar un acoso laboral, los cuales son: acoso vertical, acoso horizontal y el acoso mixto.

4.2.2.1 ACOSO VERTICAL

Una de las formas de llevar a cabo, es el orden ascendente y descendente conocido como verticalidad, Kahale señala:

Es el hostigamiento por unos subordinados sobre el jefe en otros de jerarquía inferior. la persona que lo lleva a cabo busca mantener su poder y por algún motivo, la víctima resulta una amenaza, la presión deriva básicamente de la unión del sujeto activo otros compañeros sometidos jerárquicamente. (Kahale, 2012, pág. 31)

Este tipo de hostigamiento o acoso laboral es realizado por alguien de jerarquía superior, el cual por diversos motivos encuentra alguna razón para someter a un trabajador determinado; dentro de las razones que se podrían estimar están, el celo profesional, temas personales, discrepancias laborales, o por la simple razón de demostrar su poder para con los demás, infringiendo algún tipo de maltrato físico o psicológico al trabajador, que por lo general es el más susceptible o débil si se quiere utilizar el término, entre los demás trabajadores. Así también este tipo de acoso podría darse de un subordinado a un superior jerárquico, hablando dentro de la empresa, este subordinado buscaría conformar alianzas para poder establecer una posición de poder y autoridad entre los demás compañeros de su mismo nivel, lo cual favorecería el poder realizar estas

prácticas en contra de su inmediato superior. Se observa entonces que la tendencia sería vertical, dentro de la estructura organizacional de la empresa.

4.2.2.2 ACOSO HORIZONTAL

El nivel igualitario de cargos está determinado por el sistema de organización dentro de la estructura empresarial, Kahale señala:

Es el hostigamiento por unos trabajadores sobre otros a su mismo nivel. En este caso, el ataque puede darse por problemas personales o bien, porque algunos de los miembros del grupo no aceptan las pautas de funcionamiento aceptadas por el resto. La presión procede no de una diferencia de poder dentro de la empresa, sino de una mayor fortaleza psicológica personal o de la unión con otros compañeros. De igual manera, puede presentarse por la existencia de personas físicas o psíquicamente débiles o distintas, en las que son explotadas por los demás simplemente por mitigar el aburrimiento. (Kahale, 2012, pág. 31)

Las acciones que están alejadas de lo normal y natural dentro de la convivencia en un ambiente de trabajo, son aún más lamentables cuando son ejercidas entre personas con un mismo nivel dentro del círculo de la empresa, porque sin duda alguna, aunque no se normalice, ni tampoco se esté acreditando que el jefe o superior pueda tratar como le dé la gana a un subordinado, es triste saber que

existen personas que sin contar con este nivel jerárquico, realizan actos de mobbing en contra de sus propios compañeros, cuando lo lógico sería que entre iguales procurarían el bienestar de todos, para con esto no dar cabida a ningún tipo de abuso de poder.

Existen trabajadores con complejos de inferioridad que buscan someter a otros, sólo por el simple hecho de satisfacer esa falta psicológica existente en su cerebro, el sometimiento emocional de sobajar la dignidad de un ser humano brinda satisfacción a quién proporciona ese sometimiento, también hay personas que sólo lo ven como un divertimento al hecho de denigrar y menoscabar a una persona, lo preocupante es que este tipo de empleados, suelen ser manipuladores y buscan generar grupos que asientan este tipo de comportamientos, brindándoles aires de superioridad y haciéndoles creer falsamente que las actitudes que están realizando son correctas y perfectamente normales.

Es así entonces que el acoso horizontal se da única y exclusivamente entre trabajadores del mismo nivel, no existe que ningún tipo de diferencia ya sea de poder económico o social que sustente el hecho de la agresión.

4.2.2.3 ACOSO MIXTO

Cuando dos partes se unen para obtener un objetivo en común y se conforma por diferentes grupos de poder se establece una estructura mixta, Kahale indica:

Se produce por la existencia de un doble acoso: horizontal y vertical. Dicho en otros términos, se origina por la existencia de comportamientos que atentan contra la dignidad tanto para el trabajador como para sus superiores. (Kahale, 2012, pág. 32)

En este tipo de acoso se someten ambas partes a la práctica de actitudes denigrantes para el ser humano, de parte y parte generan este ambiente tóxico y con falta de valores morales para un buen desempeño de los trabajadores en la empresa, por tanto, reconocemos este hostigamiento que proviene de los superiores hacia los subordinados, y de grupos de empleados hacia sus jefes. Aparecen este tipo de anormalidades, cuando las empresas no llevan a cabo exámenes serios al momento del reclutamiento de sus trabajadores; se podría evitar que subsecuentemente deriven en males mayores, con un correcto filtro psicológico, aunque también es válido indicar que pueden desarrollarse fragmentaciones emocionales posteriores y con esto sean los trabajadores proclives de acosar o ser acosados laboralmente.

4.2.3 SUJETOS DEL ACOSO LABORAL

4.2.3.1 SUJETO ACTIVO

Barona señala cuales son los sujetos activos que actúan dentro de este círculo vicioso y dañino para el ambiente laboral:

Son sujetos activos del acoso laboral lo siguientes:

- a. La persona natural que se desempeña como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual hay relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo.*
- b. La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal.*
- c. La persona natural que se desempeña como trabajador o empleado. (Barona, 2014, pág. 281)*

Es bastante explícito al mencionar que los miembros que generan el acoso moral o mobbing son sujetos que están todos en una misma esfera, con esto se descarta que, los atentados contra la dignidad de las personas que comparten estos espacios laborales, provengan de partes externas.

Hasta la actualidad muchas empresas siguen sosteniendo la idea errónea de que el principal problema de la disminución productiva del trabajador son fuentes como: la familia, las amistades, u otras externas al trabajo; esto sin duda podría llegar a darse en una mínima proporción la cual no se descarta por completo. A decir de los estudiosos de este fenómeno la productividad va directamente relacionada con la satisfacción del trabajador en su sitio de labores, es decir, en un gran porcentaje la calidad del trabajo realizado tiene que ver con cómo se desenvuelve en su medio laboral.

Queda claro entonces que, sujetos activos son todos aquellos que pueden inferir o provocar cualquier tipo de acto en contra del bienestar emocional, físico o psicológico entre otros, de un compañero de labores o de sus superiores de ser el caso, potencialmente cualquiera podría llegar a ser un acosador.

4.2.3.2 SUJETO PASIVO

Barona indica los tipos de sujetos pasivos que son:

- a) *Los trabajadores empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado.*
- b) *Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública*
- c) *Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.*

(Barona, 2014, pág. 281)

Lo evidente es, como se indica con anterioridad, cualquiera que esté dentro del eje laboral y en el desarrollo de sus funciones, podría ser sujeto de cualquier clase de acoso, el mismo que no reconoce rangos para buscar víctimas.

Podría parecer una desafortunada realidad, evidenciar, que no existe ningún miembro del trabajo libre de ser receptor de atropellos, pero no es así, esto ayuda a ser más claros en cuanto a establecer y reconocer de forma efectiva quienes

son los sujetos pasivos o víctimas, tomando medidas correctivas y de apoyo integral por parte de las autoridades pertinentes.

4.2.4 MODALIDADES DEL ACOSO LABORAL

4.2.4.1 MALTRATO LABORAL

El uso de la fuerza en contra de un ser humano es vil, Barona señala:

Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como empleado o trabajador.

(Barona, 2014, pág. 279)

Someter a un ser humano, aplicando elementos de fuerza o intimidación es completamente despreciable, el efecto se refleja en el daño que sufre su anatomía, su integridad moral es tocada, al despojar del ser humano su calidad de persona y hacerla sentir inferior.

Atacar premeditadamente la propiedad del sujeto pasivo es una forma de maltrato pues se daña un bien, que con esfuerzo esa persona obtuvo o está logrando, disminuyendo su ánimo para seguir progresando.

La libertad es un derecho fundamental de cada persona, el goce de su sexualidad también, entonces tratar de coartarlos se considera otra forma de maltrato, solo por el hecho de llevar una vida distinta a los demás, y con distinta no quiere decir

que este mal, cada persona tiene derecho al disfrute de sus derechos siempre que no lesione los de las otras personas.

4.2.4.2 PERSECUCIÓN LABORAL

Seguir algo hasta alcanzar su objetivo, de forma impetuosa y sin escrúpulos, Barona menciona que:

Se considera como 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. (Barona, 2014, pág. 280)

Otra de las formas de atentar contra un trabajador, es justamente las decisiones arbitrarias sobre él, no brindándole una estabilidad dentro del desarrollo de sus funciones o dejándole sin ellas, cargas innecesarias al momento de cumplir plazos u objetivos, hacen que el empleado no pueda finalizar dichas asignaciones, esto conlleva a un agotamiento excesivo y estrés.

El no mantener un puesto fijo cambiando reiteradamente, para poder generar un cansancio en el trabajador, que no terminará de aprender ninguno de los cargos que son asignados, ni habituarse por completo en su círculo laboral, este hostigamiento desemboca en las ganas de renunciar por parte del empleado, que

gran parte de las ocasiones es el fin que busca el agresor, lo disminuye tanto que termina por generar en la víctima un desmerecimiento total por su trabajo.

Esta persecución también se da, dejándolo como se mencionó sin funciones, aislándolo del trabajo que todos menos el agredido hace, psicológicamente destruye a la persona, sometiéndolo a un despecho y dando como resultado el absentismo, o peor aún, el abandono del trabajo.

4.2.4.3 DISCRIMINACIÓN LABORAL

La igualdad es uno de los principios mundiales, todos somos iguales ante la ley y a la vista de Dios, Barona señala:

Es todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacionalidad, credo religioso, preferencia política o situación que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral. (Barona, 2014, pág. 280)

Un tema bastante delicado se presenta cuando en las empresas, se empieza a mirar con distintos ojos a personas que, por su forma física, prácticas o actitudes diferentes a las de los demás, son separados del grupo laboral, reduciéndolos muchas veces a una existencia solitaria.

Cuando una persona, piensa, siente o proviene de un lugar o creencia ajena a la común, se suele estigmatizar, algo que por demás está decirlo es errado, en un mundo tan diverso como el nuestro, es mediocre considerar que tal o cual

persona es menos solo por su color de piel, su preferencia religiosa, orientación sexual, etc.

Pero sujetos a la práctica real del cotidiano vivir, es evidente que se acosa de esta forma a muchas personas, las cuales, solo buscan un ambiente sano para formarse de manera profesional y personal, al recibir este menoscabo de sus derechos, se consiguen afectaciones morales y psicológicas que son irreparables en cierto número de casos, arrancando de ellos sus ánimos de superación.

4.2.4.4 ENTORPECIMIENTO LABORAL

Las ejecuciones sistemáticas de ataque laboral dan sin contemplar incluso el beneficio empresarial, Barona indica:

Es 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 otra, la privación, ocultación, o inutilización de insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos. (Barona, 2014, pág. 280)

Los métodos utilizados para lograr frustrar el trabajo o labor de un empleado son variados, uno de ellos podría darse influyendo directamente en los materiales, insumos o demás instrumentos que usa para el desarrollo de sus actividades,

puesto que al verse limitado de recursos su desenvolvimiento no es el mismo, bajando su productividad.

Estos actos mal intencionados se dan con el fin de cansar de forma metódica al empleado, para llevarlo al cansancio emocional, desistiendo al final de realizar tal o cual tarea asignada, sin duda una de las formas más bajas de cometer acoso a un miembro del trabajo. Pueden ser realizados estos intentos de desestabilización por parte de un superior, sus propios compañeros dentro del trabajo, o de personas que sea encargadas del suministro de enseres y materiales.

Dentro de esta forma de desmedrar al empleado se puede, y de manera categórica se repudia, el ingreso a sus cuentas electrónicas con el fin de eliminar información correspondiente al trabajo, las repercusiones que se pueden encausar por esto recaerían hasta en lo penal, ya que se viola la privacidad, y se genera un abuso de confianza por parte del perpetrador.

4.2.4.5 DESPROTECCIÓN LABORAL

El cuidado de la salud del empleado es una de las obligaciones principales del empleador, Barona señala:

Es toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante ordenes o asignación de funciones sin el cumplimiento

de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador. (Barona, 2014, pág. 280)

En la práctica diaria se puede observar que existen normas que obligan tanto a trabajadores como a patronos de precautelar la salud ocupacional, para evitar tanto, accidentes en el trabajo como enfermedades laborales, todo esto se debe hacer por regla general en cada una de las formas de trabajo y debe estar expreso en los contratos de trabajo sea este del tipo que sea.

A pesar de existir todas estas reglamentaciones persiste el factor común dentro de los lugares de trabajo, que sería el no dar cumplimiento a las disposiciones expresas, o muchas de las veces omitir el uso correcto de ellas, plasmándolas en papeles como requisito a tener en consideración.

Existen un gran número de trabajadores que no cuentan con las protecciones necesarias para realizar las labores manuales que se les asignan, vulnerando el derecho que tienen de contar con las instalaciones, instrumentos y protecciones debidas para la ejecución de dichas tareas, colocando en situación de riesgo su vida.

Pese a esta situación la administración pública no cumple a cabalidad con los controles que debería realizar, y cuando se produce una denuncia tampoco se puede estimar como un factor de acoso a este tipo de omisiones por parte del empleador, por no contar con norma expresa para ello.

4.2.5 DAÑOS Y EFECTOS DEL ACOSO LABORAL

4.2.5.1 DAÑO MORAL

Las repercusiones son variadas, dentro de estas está la moral de cada individuo que suele ser lo que más se lesiona, Hirigoyen señala:

Esta destrucción moral existe desde siempre tanto en las familias en las que se mantiene oculto, como en la empresa, donde las víctimas, en épocas de pleno empleo, se acomodaban a ella porque tenían la posibilidad de marcharse. hoy en día, las víctimas se aferran desesperadamente a su lugar de trabajo en detrimento de su salud física y psíquica. (Hirigoyen, 1999, pág. 17)

Los efectos o daños que causan el acoso laboral en las personas tienen sin duda alguna, una variada gama, entre las cuales podemos destacar el daño moral, el mismo que antiguamente al darse en sitios de trabajo no tenía mayor trascendencia, las personas se encontraban en una posición mucho más flexible de renunciar a sus trabajos y buscar donde los traten bien, no obstante en la actualidad esto ha cambiado, las personas tienen que pasar muchas veces tratos que podrían llegar hasta ser considerados inhumanos, con el fin de mantener su lugar de trabajo y su ingreso económico para la subsistencia.

Es así que se califica a un daño moral como la afección que se da sobre la personalidad del ser humano, sentimientos, comportamientos, carácter, forma de

ser, la afectación moral tiene un trasfondo mucho más general, las repercusiones que no sólo son de índole emocional, también repercuten de forma física, psicológica y patrimonial.

Como se indica la conmoción moral que se puede llegar a evidenciar por parte de una víctima de acoso laboral es devastadora, una de las reacciones más frecuentes es el abandono definitivo del trabajo, demostrando de forma afirmativa la afectación patrimonial, el afectado pierde capacidad adquisitiva, disminuyendo notoriamente su estilo de vida, lo cual afecta, no sólo su círculo social, sino que, principalmente su círculo familiar.

La moral de la persona es el bien máspreciado de sí mismo, Moreno indica que:

En concreto señala que el daño moral se encuentra representado por el sufrimiento o padecimiento psíquico o espiritual que en la persona pueden ocasionar determinadas conductas o actividades que implican una agresión directa a bienes integrantes de su acervo tanto material como de índole extrapatrimonial. (Moreno, 2019, pág. 49)

Cuando se habla de cosas que generan sufrimiento, padecimiento, agonía de cualquier tipo, se hace referencia al resultado de algo que nos infringe algún maltrato, son muchas las formas en que se puede lastimar a un ser humano, son muchas las formas por las que una persona puede padecer acoso laboral, la forma toma un segundo plano cuando nos damos cuenta del resultado, el mismo que no puede ser otro, que un resultado lesivo hacia la persona.

El daño sea, físico, emocional, espiritual o psicológico, están dentro de la lesión moral que es la más fuerte que puede sufrir la víctima del acoso, muchas personas que sufren este efecto sobre su vida no pueden en la mayoría de los casos recuperarse de una forma óptima e integrarse nuevamente al círculo laboral y productivo del país.

Se debe analizar con mucho detenimiento las primeras señales que una persona presente para saber si está siendo víctima de este tipo de daño, esto con el fin de parar estos comportamientos y poder brindar el apoyo que la víctima requiera, se debe separar a la persona que genera la agresión, ya que este tipo de personas sólo pueden causar una ruptura dentro de la estructura laboral y con ello una disminución considerable en la producción de la empresa.

4.2.5.2 DAÑO PSICOLÓGICO

La mente es la puerta del alma, todo aquello que afecte a nuestra mente afectará integralmente a nuestra persona, Camacho señala:

Hoy el acoso laboral permea todos los ámbitos de la vida de quienes sufren los ataques, y comporta trastornos psíquicos, psicológicos, aislamiento, alteración de la afectividad, pérdida de la autoestima e incluso la inducción al suicidio, por ello trasciende contemporáneamente a la empresa e incluso a su núcleo familiar y social. (Camacho, 2018, pág. 1)

El aspecto psicológico de una persona es vital dentro del desarrollo de la misma, ya que nuestra mente nos faculta y sobre todo nos da ese contraste entre lo que es real y lo que no, poniendo siempre una situación en contexto de lo que podríamos hacer y cómo reaccionar ante ella. Al ser este aspecto psicológico de las personas sometidas a cualquier tipo de alteración o modificación de su naturalidad cotidiana, puede desencadenar en problemas graves para esa persona, puesto que su mente será sobrecargada con estímulos negativos, generando un desorden y un caos psicológico y psíquico total.

El resultado de estas alteraciones tiene repercusiones emocionales cuando menos catastróficas, logrando cambiar a una persona apacible y amable en una persona agresiva, violenta e irritable, así también puede ser el caso de convertir a una persona extrovertida, alegre empática, en una persona aislada, depresiva y carente de todo vínculo social. Estas modificaciones del comportamiento son indicadores de que algo está afectando su normal convivencia.

Lo más preocupante de los daños psicológicos que se pueden generar a través de un acoso laboral es el del resultado de suicidio, aunque no parezca, todos estos tipos de acoso que manejan, de una forma u otra a la persona y juegan con sus emociones, generan o pueden generar una pérdida total del ánimo de vivir, convirtiendo a estas personas normales en personas con tendencias depresivas, las cuales en su consecución podrían finalizar tomando decisiones fatales para su vida.

Entonces, el cuidado que se debe mantener siempre con las personas que se aíslan mucho, que no comparten es muy importante, podría ser que esa persona

esté siendo víctima de algún tipo de acoso y que los daños y efectos de este acoso se están evidenciando en su comportamiento, debiendo la persona que se dé cuenta de tales actitudes, notificar a los responsables de talento humano o recursos humanos, para que tomen cartas en el asunto y se puede evitar un daño total o catastrófico sobre un ser humano.

4.2.5.3 DAÑO PATRIMONIAL

Los efectos del acoso laboral tienen injerencia en todo ámbito, hasta en lo material y económico, Cubillo indica que:

Abarca por una parte los menoscabos derivados de la pérdida del trabajo por la víctima y de su acceso a situaciones de incapacidad laboral temporal o permanente. Se trata, cómo se ve, de daños que no sólo perjudican a la víctima del mobbing, sino que afectan también a la sociedad en su conjunto y a la economía. (Cubillo, 2008, pág. 90)

Uno de los ámbitos que también se ve afectado, es el patrimonial ya que se encuentra directamente relacionado con el laboral, este daño tiene repercusiones mayores cuando hablamos de que sin trabajo no hay remuneración, sin ingreso no hay capacidad adquisitiva, con lo cual el patrimonio personal no crece.

Podríamos considerar que una persona que sale de su trabajo por alguna circunstancia particular, podría luego conseguir otro trabajo, tal vez con la de las

mismas características que el anterior, pero tenemos que darnos cuenta que no hablamos de una persona cualquiera, estamos tratando con una persona víctima de acoso laboral la misma que por este motivo tuvo que dejar su trabajo, viendo afectada su economía.

Pero no sólo el daño se genera en la economía o en el patrimonio de la persona que sufre cualquier tipo de acoso, este daño trasciende a otras esferas, debemos que tener en claro que la economía es un círculo, el cual opera mediante nuestra capacidad adquisitiva, si una persona deja de tener esta capacidad adquisitiva, es decir deja de generar ingresos, no puede aportar a la productividad económica de un país, afectando no sólo entonces a su economía particular o familiar, sino también a la economía social y general de un Estado.

4.3 MARCO JURÍDICO

4.3.1. EL TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

La maquinaria que mueve al mundo, es sin duda el trabajo.

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. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 29)

La sociedad en su conformación se estructura y ordena basándose en principios y leyes, las cuales dan paso a establecer la autoridad pública, la misma que rige el control de las formas de convivencia de los ciudadanos, con las cuales protejan a las personas de todo tipo de abuso de poder que se puede dar.

Es así que esta sociedad cuenta con distintos medios para brindar seguridad en cuanto a los derechos de las personas, los mismos que analizan el entorno y el contexto en que la diversidad de pueblos y nacionalidades se unen para conformar el Estado, formulando mecanismos para proteger el goce de los derechos que beneficien a todos como pueblo libre.

Las personas que realizan labores productivas para la nación son quienes más expuestos se encuentran a sufrir hostigamientos o acosos, por medio del autoritarismo, debiendo entonces ser estos a quienes se deba garantizar los derechos, como la dignidad y ambiente sano de trabajo.

La forma de dar sostenibilidad y subsistencia para lograr ese anhelo de llevar vidas tranquilas, sin necesidades, sin carencias, se da gracias a un sistema de compensaciones, la cual la persona que labora puede alcanzar, con la entrega de su sacrificio, esto por un acuerdo entre las partes que celebran un contrato de trabajo.

Este tipo de reconocimientos onerosos van a estar sujetos a la realidad de la entrega por parte de quien da su esfuerzo en dicha actividad, remuneración debe

ser justa sin perjuicio de la proporcionalidad de las horas y tipo de trabajo realizado, lo cual garantiza el cumplimiento de las normas establecidas para el efecto por parte de las autoridades.

Por tanto, la forma de trabajo la escoge la persona, esto siempre y cuando este trabajo sea algo que no vaya en contra de su salud o bienestar, tampoco se acepta la obligación de trabajo, es decir someter a una persona a realizar tareas o labores que no está bien o que van en contra de su voluntad, ya que al momento de contratar entre las partes, deben quedar claras las funciones que se van a desempeñar por ambas partes, no obstante, en estos tiempos la necesidad laboral obliga muchas veces a que las personas sean víctimas de gente sin escrúpulos, quienes se aprovechan de la situación económica y generan estas interacciones laborales atentatorias incluso a los derechos humanos.

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 152)

La nación que se encuentra conformada por la sociedad, que se regula por las normas de convivencia morales y éticas, que soportan el ordenamiento jurídico, son aquellas que protegen a las personas que realizan las actividades económicas de la patria, este tipo de resguardo legal debe estar en conformidad

con la realidad laboral que existe en el país, sin perjuicio de los empresarios que son los verdaderos generadores de trabajo.

Tomando en consideración que el Estado es aquel que, mediante sus políticas económicas de aplicación nacional, deben garantizar la generación de fuentes de empleo, las mismas que brinden la capacidad a sus ciudadanos de ganarse el sustento y promover el bienestar familiar, estas políticas deben estar sujetas a las leyes que resguarden al trabajador, en procura de sus derechos, ya que no serviría de mucho garantizar empleo sin tener de por medio la estabilidad del mismo.

La realidad es que no se produce la generación por parte del gobierno central de dichas fuentes, ya que el Estado no es un creador de trabajo, es un receptor de ingresos fiscales y petroleros principalmente, ante ello, el sector privado es el promotor de las plazas de trabajo, las mismas que tienen varias modalidades para contratar, y por ende las leyes deben tratar de equilibrar el cuidado de garantías para ambas partes, en procura de evitar abusos y violaciones de derechos que su máxima son dirigidas a los empleados de estas empresas.

Ahora bien, cuando se tiene claro que existen normas que facultan o dejan espacios abiertos para que los empresarios transgredan derechos, se visualiza una de las más grandes formas de discriminación, y es la que va dirigida a las personas de los grupos vulnerables, los cuales por su género o discapacidades se ven limitados a la hora de formar parte del sistema laboral del Estado, si bien existen normas que obligan a la inclusión de estas personas, visto en la realidad no se cumple o solo grandes empresas realizan la ejecución de dicho mandato.

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

Numeral 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 152)

Cuando se explica cuál es la columna vertebral de la nación, sin duda nos referimos a quienes diariamente salen a trabajar por sacar adelante a la nación, estas personas son aquellas a las cuales se les debe procurar como Estado para su realización personal y profesional, como se indicó, las políticas públicas con las que deben jugar este rol, haciendo de las leyes entes protectores.

El desarrollo de las personas es fundamental para todo sector, sea este privado o público, al contar con trabajadores o servidores más capacitados, se logra obtener un mayor nivel de productividad y mejorar la calidad del trabajo.

Para lograr conseguir este tipo de avance profesional, es vital establecer ambientes de trabajo óptimos, no solo en la prestación de los insumos para la ejecución de las asignaciones, se debe sin lugar a dudas realizar un control en la parte física y psicológica de dichos trabajadores, esto con la finalidad de ser partícipes integrales de la manera en que se van dando las relaciones intralaborales, puesto que aquí es donde se ve el mayor índice de acoso laboral, este mal que aqueja a todo sector laboral.

Profundizando un poco en lo que es la salud de la clase obrera, existen medios y mecanismos para mantener un estándar de control óptimo por parte de los empleadores, esto con fijación en las prestaciones que el sector publico brinda,

instituciones que realizan el control de quienes se encuentren afiliados por sus patronos en el debido cumplimiento de las normas reglamentarias de contratación.

Con el tema de salud se establecen garantías para la integridad de los trabajadores, al ser parte fundamental del ser humano, propendiendo a la seguridad y protección de los mismos. Al regular normas que protejan en su totalidad a las personas que cuentan con relación de dependencia, se tomará en cuenta no solo temas de salud, tienen que estar contemplados los aspectos psicológicos, físicos y sociales.

4.3.2 CONVENIO SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO.

Los tratados internacionales protegen de manera más efectiva todos los derechos adquiridos por las personas.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 10 de junio de 2019, en su centésima octava reunión (reunión del centenario);

Recordando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir

su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;

Reafirmando la pertinencia de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. (Organización Internacional del Trabajo, 2019, pág. 1)

El convenio 190 de Conferencia Internacional del Trabajo menciona en sus artículos pertinentes las definiciones de violencia y acoso laboral, los lugares y ámbitos donde se pueden dar este tipo de actitudes negativas en contra de los trabajadores, así como las medidas que se pueden optar para erradicar este mal. En el artículo 1 de esta norma internacional establece una definición de los que vendría siendo la violencia y el acoso laboral, la misma que sirve de fuente de jurisprudencia a varias legislaciones a nivel internacional.

Todos los comportamientos atentatorios a la dignidad y moral del ser humano, así como las agresiones físicas y psicológicas, las mismas que suelen ser reiterativas y dirigidas a una persona en particular en la mayoría de los casos, incluyen también todo en cuanto al acoso o violencia de índole sexual la misma que se contempla dentro del plano laboral.

Las afectaciones podrían ser psicológicas, físicas, económicas entre otras, por ello es tan vital establecer correctamente estas definiciones y someterlas a un profundo análisis, todo con el fin de erradicar este mal de forma definitiva de los círculos laborales.

El artículo 3 señala los lugares en donde se podrían realizar este tipo de actos atentatorios a la dignidad de las personas, los mismos que no solo se limitan expresamente al lugar físico que ocupa el trabajador, esto va más allá, un amplio margen se expande cuando se profundiza en el estudio de este problema.

Zonas como las de descanso por parte de los trabajadores son lugares recurrentes para engendrar este acoso, sitios de pago a trabajadores, inclusive los viajes empresariales o de negocios, en definitiva, todo lugar donde el trabajador pueda coexistir con su agresor es tentativamente un lugar propicio para que se suscite esto.

Se pueden, incluso, llegar a darse situaciones fuera del trabajo, es decir, fuera de la jornada laboral, esto se conoce como acoso extralaboral, y se basa en realizar cargas extras de trabajo a sus empleados por parte del empleador, podría llamarlo en horarios fuera de oficina para dar estas obligaciones, las cuales el empleado muchas veces las lleva acabo por el hecho de conservar su trabajo, pero que sin duda son contrarias a lo moralmente correcto.

El artículo 4 obliga a las naciones miembros de la Organización Internacional de Trabajo, a que generen políticas públicas sujetas a este convenio con el afán de establecer parámetros efectivos para eliminar todo enfoque de violencia y acoso laboral existente.

Lo hacen con el fin de que sujetos a sus legislaciones y en acuerdo con todos los sectores nacionales generen las leyes o mejoren las ya existentes para poder engendrar verdaderas fuentes de erradicación de este potencial cáncer.

Así mismo, se ven las naciones suscriptoras del convenio obligadas a brindar apoyo completo a las víctimas de este mal, para ello no solo elaboraran planes de contingencia, sino un plan integral de reparación de las víctimas, las cuales deben contar con el respaldo legal por parte del Estado.

Otra de las partes y sin duda una de las más importantes, es que los gobiernos establezcan dentro de los procedimientos de investigación, acciones efectivas para la indagación de las denuncias de acoso laboral, puesto que son estos funcionarios administrativos quienes son los primeros en poner en marcha toda la maquinaria en contra de los posibles agresores o a su vez son ellos mismos quienes hacen de la vista gorda frente a las malas prácticas patronales y laborales.

Los artículos 5 y 6, recogen las fuentes primordiales del Derecho Laboral las cuales se basan en los principios, que son los elementos que van moldeando de manera asertiva la creación de las normas que nos rigen, y que son tan vitales para poder equilibrar las relaciones laborales.

También se refieren a la inclusión y no discriminación de los grupos vulnerables, quienes por su calidad de vulnerabilidad suelen ser propensos a ser agredidos o despreciados dentro de sus trabajos. Se busca que estos grupos tengan mayores posibilidades laborales y mejor calidad de trabajo, con acceso a las fuentes de trabajo de una forma más sencilla y no tan engorrosa. No es brindar privilegios como muchos piensan, es ser humanos y condescendientes con personas que por a o b circunstancia pasaron a formar parte de este sector de la sociedad.

Los artículos 8 y 9, se refieren a la prevención. Establecido está que se tiene que generar la norma para la erradicación y sanción, pero esto no basta, el convenio exhorta a los empleadores y grupos sindicales, a entablar fuentes de diálogo en la cual se pueda visibilizar que este mal está presente y mediante esta afirmación promover todo tipo de acciones en virtud de combatir tanto a la violencia como el acoso laboral.

Las formas de prevención, quedarán completamente sujetas a lo legislado por cada país, esto conforme a su realidad laboral y al consenso de las partes interesadas en el tema, como son el Estado como garante de derechos, el empleador quien genera las fuentes de trabajo y el trabajador quien es la médula espinal del diario progreso.

Juntas estas tres partes deben llevar a efecto diversas técnicas las cuales faculten a generar un ambiente laboral libre de cualquier tipo de violencia o acoso, de esta manera se logrará un incremento en la productividad del país.

El artículo 10 del presente convenio dispone elaborar medidas de reparación para las víctimas, medidas que son obligatorias para todos los Estados miembros, ya que, si bien se genera norma y medias de prevención, en la realidad existirán siempre agresores y agredidos.

Es menester que se configuren planes realistas para la reparación, en todos los ámbitos de quienes sufren o sufrieron algún tipo de violencia o acoso laboral en sus vidas, ya que sin estos métodos de reparación estas personas no podrán continuar con una vida normal y plena, convirtiéndolos en entes improductivos para la sociedad en la mayoría de los casos. Puesto que podrían convertirse ellos

en futuros agresores como método de escape a sus frustraciones, se puede también tener un desenlace fatal llevando a la persona afectada a tomar la decisión de quitarse la vida.

4.3.3 EL ACOSO LABORAL EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO

Las normas deben ser la fuente de protección de los derechos de todos los seres humanos, en busca de la dignidad de la persona.

Art. 46.1 Definición de Acoso Laboral. *Debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial.*

Las conductas que se denuncien como Acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas.

La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo. (Código del Trabajo, 2008, pág. 25)

La norma realiza un concepto de manera general la misma que está sujeta a las apreciaciones internacionales de organismos pertinentes, con lo cual, si bien nos indica que el acoso se dirige al trabajador en su núcleo laboral, y que es una acción en contra de su dignidad y genera humillación, atentando la integridad del trabajador de forma reiterada e intencional, no establece ni categorías, ni modalidades las cuales puedan generar una forma de determinar un acoso laboral.

En este caso son las autoridades del trabajo las que cuentan con la pertinencia para poder determinar si es o no acoso laboral lo denunciado por los supuestos agredidos, esto lo llevan a cabo en base al contexto que obtienen en el lugar de trabajo, luego de una investigación pertinente, es aquí que se visualiza que la norma no tiene la contundencia suficiente para establecer las reglas o parámetros mediante los cuales se califique este supuesto acoso.

Al considerar que las investigaciones realizadas para establecer o no el supuesto acoso, son llevadas a los compañeros del denunciante, se puede intuir que estos se encontrarán coartados en cuanto a la libertad de manifestar abiertamente los problemas que se pueden suscitar en el círculo laboral. Por ello se ve necesario

dar las herramientas a la autoridad administrativa para que pueda actuar de mejor manera.

La ley establece que se debe tener en cuenta preceptos constitucionales para actuar en favor de los trabajadores, los mismos que son claros pero que no los pone en práctica, el 11, 2 de la Constitución permite la lucha contra la discriminación y de deja sin efecto cualquier tipo de actuación lesiva en contra de cualquier persona por su etnia, sexo, preferencia religiosa o sexual, nacionalidad entre otras, que muchas de las veces son las causas para que se dé el acoso laboral.

La normativa no aplica de forma efectiva acuerdos internacionales ni se sustenta completamente en los derechos consagrados en la constitución, en cuanto a la seguridad jurídica que debe prevalecer en toda ley, esto con el afán de conservar la claridad y aplicabilidad de las mismas que en los ámbitos pertinentes para cada controversia.

Por tanto, al hacer referencia al acoso en forma tan limitada se genera un espectro u oscuridad en la cual se pueden suscitar muchas violaciones y transgresiones a derechos humanos y laborales.

Es así, como las leyes deben generar espacios de garantías las cuales se respeten, no solo basta con crear cuerpos normativos que cubran todos los amplios aspectos de los derechos laborales, es preciso contar con función administrativa y judicial efectiva, que brinde la seguridad jurídica necesaria para poder aplicar.

Se evidencian casos en los cuales se transgreden abiertamente los derechos contemplados en la Constitución, esto se da por componendas políticas o interés particulares, entonces no podemos decir que contamos con una justicia plena y libre de corrupción, por este motivo el dejar al libre arbitrio de las autoridades competentes este tipo de casos de acoso laboral, resulta una verdadera lotería, la misma que no siempre beneficia al trabajador.

4.4 DERECHO COMPARADO

4.4.1. EL ACOSO LABORAL EN LA LEGISLACIÓN CHILENA

Los derechos son internacionales y es base de cualquier mejora en progresión de los mismos.

Art. 2°. Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan. Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Así mismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u

hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.

Por lo anterior y sin perjuicio de otras disposiciones de este Código, son actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las

condiciones referidas en el inciso cuarto. (Código del Trabajo, 2019, pág. 14)

La legislación chilena reconoce algunas formas de acoso laboral, y así como la ecuatoriana establece que son procesos en busca del menoscabo de las personas, que se dan en forma sistemática, humillando y transgrediendo derechos humanos fundamentales de los trabajadores.

Las dos legislaciones sin duda toman principios internacionales para establecer conceptos en cuanto a lo que vendría siendo el acoso laboral, pero no podemos distinguir que en ninguna de las dos existan categorías o modalidades que acentúen efectivamente la determinación de estas afectaciones, dejando de esta forma un vacío legal en el cual se pueden presentar actos en contra del trabajador, de formas distintas en las que se hace difícil detectar de manera temprana para poder realizar una erradicación efectiva y reparación integral de las personas que son víctimas de estos maltratos.

4.4.2 ACOSO LABORAL EN ARGENTINA, LEGISLACIÓN LABORAL CIUDAD DE BUENOS AIRES

Contar con argumentos de otras legislaciones nos ayuda a tener una visión más amplia de como someter nuestras problemáticas jurídicas a un buen proceso.

Artículo 2.- Definición- Se entiende por violencia laboral las acciones y omisiones de personas o grupo de personas que, en ocasión del ámbito o relación laboral, en forma sistemática y recurrente, atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social de un trabajador/a, mediante acoso sexual, abusos, abuso de poder, ataques, amenazas, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, trato discriminatorio, maltrato físico, psicológico y/o social.

Se considerará que la violencia laboral reviste especial gravedad cuando la víctima se encuentre en una situación de particular vulnerabilidad, por razón de su edad, estado de salud, inferioridad jerárquica, u otra condición análoga.

Artículo 4º. - Maltrato Psíquico y Social- Se entiende por maltrato psíquico y social contra el trabajador/a a la hostilidad continua y repetida en forma de insulto, hostigamiento psicológico, uso deliberado del poder, abuso verbal, intimidación desprecio y crítica. Se define con carácter enunciativo como maltrato psíquico y social a las siguientes acciones ejercidas contra el/la trabajador/a:

- a) Bloquear constantemente sus iniciativas de interacción generando aislamiento.*
- b) Cambiar de oficina, lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo/a de sus compañeros/as o colaboradores/as más cercanos/as.*
- c) Prohibir a los empleados/as que hablen con él/ella.*
- d) Obligarlo/a a ejecutar tareas denigrantes para su dignidad personal.*

- e) *Juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización.*
- f) *Asignarle misiones sin sentido, innecesarias, con la intención de humillar.*
- g) *Encargarle trabajo imposible de realizar, o tareas que estén manifiestamente por encima o por debajo de su preparación y de las exigencias del cargo que ocupe, o no asignarle tarea alguna.*
- h) *Obstaculizar o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para concretar una tarea atinente a su puesto.*
- i) *Promover su hostigamiento psicológico.*
- j) *Amenazarlo/a repetidamente con despido infundado.*
- k) *Privarlo/a de información útil para desempeñar su tarea o ejercer sus derechos.*
- l) *Obstaculizar y/o imposibilitar el ascenso del empleado/a de manera infundada y/o arbitraria.*
- m) *Extender el horario laboral, inclusive mediante habilitación de día y hora, por motivos infundados y/o arbitrarios.*
- n) *Gritar, insultar o tratar de manera ofensiva al personal de inferior jerarquía.*
- o) *Negar cursos de capacitación o actualización que son concedidos a otros empleados en situaciones similares.*
- p) *Negar en forma injustificada y repetida permisos a los que tiene derecho.*
- q) *Crear dificultades cotidianas que dificulten o imposibiliten el normal desempeño.*
- r) *Efectuar amenazas de acudir a la fuerza física.*

Artículo 5° - Maltrato Físico- Se entiende por maltrato físico a toda conducta que esté dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico a los/las trabajadores/as.

Artículo 6° - Acoso- Se entiende por acoso a la acción persistente y reiterada de incomodar con palabras, gestos, bromas, o insultos en razón de su género, orientación sexual, ideología, edad, nacionalidad u origen étnico, color, religión, estado civil, capacidades diferentes, conformación física, preferencias artísticas, culturales, deportivas, situación familiar, social, económica, o cualquier circunstancia que implique distinción, exclusión, restricción o menoscabo. (LEY C - N° 1.225, 2004)

Se ha tomado la legislación argentina en función de su forma de aplicar normativa la cual es por ciudades o estados los mismos que como referencia se cita a la ciudad más grande que es la de Buenos Aires, en este sentido se visualiza que la norma que lucha contra el acoso laboral, es notoriamente más extensa que el articulado de la ecuatoriana.

Es entonces que se da mayor énfasis en las formas de cometimiento de estas infracciones morales en contra de los trabajadores dejándonos ver que están mucho más avanzados en cuanto a las garantías que recaen sobre los derechos laborales, puesto que mencionan algunos conceptos claros sobre lo que sería violencia, acoso y hostigamiento, no solo en el plano laboral, sino que además en el aspecto del acoso sexual.

Realiza varias distinciones o de cierta manera categoriza los tipos de acoso laboral que podrían llevarse a cabo, y acentúa maltrato físico y psicológico como una de las principales formas de acoso existentes, así como especifica las practicas que derivan en poder determinar con claridad estas acciones hostiles. Por tanto, la legislación nacional no se encuentra ni cerca de poder compararse con la de Buenos Aires, esto debido a que en estos países y ciudades se ha tomado, de manera asertiva las recomendaciones dadas por la máxima autoridad en materia laboral a nivel internacional como lo es la OIT.

4.4.3 ACOSO LABORAL EN LA LEGISLACIÓN DE BOLIVIA

Las personas son el bien más preciado de toda legislación, por tanto, se debe procurar tener leyes claras y aplicables.

Artículo 49.

I. Se reconoce el derecho a la negociación colectiva.

II. La ley regulará las relaciones laborales relativas a contratos y convenios colectivos; salarios mínimos generales, sectoriales e incrementos salariales; reincorporación; descansos remunerados y feriados; cómputo de antigüedad, jornada laboral, horas extra, recargo nocturno, dominicales; aguinaldos, bonos, primas u otros sistemas de participación en las utilidades de la empresa; indemnizaciones y desahucios; maternidad laboral; capacitación y formación profesional, y otros derechos sociales. III. El

Estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. La ley determinará las sanciones correspondientes. (Asamblea Constituyente, 2009)

En el estudio de la legislación laboral boliviana no se encuentra especificado absolutamente nada sobre el acoso laboral, peor aún algún tipo de sanción o medios de investigación y reparación de daños a las personas que sufren acoso laboral.

El artículo citado es de la Constitución de Bolivia la misma que en el inciso 3 hace leve mención a la prohibición que establece el Estado en contra de toda forma de acoso laboral, pero no indica que formas de acoso existirían, pese a que está en la carta magna, así nos deja en claro que la ley ecuatoriana esta un paso delante de esta norma, ya que al menos en la nuestra encontramos el concepto general de lo que vendría a ser el acoso laboral.

En ambos cuerpos normativos falta implementar leyes expresas en cuanto a este asunto. La defensoría del pueblo de Bolivia lanzo un comunicado informativo para las personas indicando cuales serían las modalidades y que se debería realizar en caso de ser abusado de esta forma, esto sin fuerza de ley, basándose en las sugerencias de la OIT, las mismas que deben ser legisladas por parte de estos dos países.

4.4.4 EL ACOSO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL COLOMBIANA

Los derechos de los trabajadores deben ser protegidos a toda costa como medida de política pública en todo Estado.

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. 2

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. (Congreso de Colombia , 2006, pág. 1)

Se puede apreciar que las leyes laborales en Colombia avanzan de una forma coherente con el diario vivir y más aún se manifiestan de forma que respalden al trabajador en todos los aspectos.

Esta ley promulgada hace algunos años atrás, realiza a carta cabal lo sugerido por la Organización Internacional del Trabajo, esta ley sin duda capta la idea y ve la necesidad de modificar su estructura laboral de tal manera que, sin dilaciones, categoriza o define las modalidades de acoso laboral de forma amplia, toma cada una de estas categorías y las conceptualiza.

Al lograr definiciones precisas es más fácil para las autoridades competentes la realización de una investigación correcta, objetiva y sin vacíos favorecedores a los empleadores, algo que en el Código del Trabajo Ecuatoriano no se logra distinguir, y sin lugar a duda sobre esta materia nos llevan mucha ventaja, al existir vacíos en esta norma que deben ser llenados, en función de la protección y garantía de los derechos del trabajador.

Como dato investigativo es necesario señalar que, desde la promulgación en Colombia de esta ley, la disminución de las denuncias por acoso laboral es muy notoria, por lo cual varios tratadistas del derecho laboral hacen mención en sus obras, esto denota la importancia que tiene esta amplitud sobre el tema del acoso, y su lucha por su erradicación.

5. MATERIALES Y MÉTODOS

Tal como se indicó en la metodología del proyecto de tesis aprobado mediante informe positivo de estructura y coherencia emitida por un docente de la carrera de Derecho, en la investigación denuncie aplicar diversos métodos y técnicos para ejecutar la investigación así planificada.

En este sentido al desarrollar la investigación, se basó en los lineamientos generales que ofrece la investigación científica en el ámbito jurídico. Es así que en el proceso escudriñador se obtuvo información doctrinaria, jurídica y de opinión que sustenta la tesis que se presenta.

Método Exegético. - Este método constituye el estudio lineal de las normas tal como ellas aparecen dispuestas en el texto legislativo, el método parte de la convicción de un ordenamiento pleno, cerrado y sin lagunas, es pues, un culto a la ley positiva, producto de la codificación.

Método que se aplicó en el análisis del artículo 46.1 del Código del Trabajo para establecer de manera concreta que la norma se encuentra con algunos vacíos jurídicos al momento de calificar el acoso laboral.

Método Dogmático. - En general se inscribe en el ámbito de pensamiento que ubica el derecho como una ciencia o técnica formal, por consiguiente, como una variable independiente de la sociedad, dotada de auto suficiencia metodológica y técnica. El método dogmático alcanza el mayor rigor teórico, está recurre a la doctrina nacional y extranjera, el Derecho Comparado y ocasionalmente a la jurisprudencia, se desenvuelve así en un espectro más amplio del Derecho.

Este método se aplicó en la presente investigación puesto que además de tener como referencia la norma vigente, la misma que se analizó, me dio amplitud al momento de la obtención de información y fuentes diversas, tanto de doctrina nacional como la internacional, lo cual nutrió mi planteamiento y desarrollo.

Método Inductivo. - El método inductivo va de lo particular a lo general, es un método que se basa en la observación, el estudio y la experimentación de

diversos sucesos reales para poder llegar a una conclusión que involucre a todos esos casos.

El poder obtener la raíz de la problemática de forma individual sostuvo la hipótesis planteada en mi investigación, este método por práctico y manejable para estudiar cada caso en particular se logró exponer de forma general el vacío legal existente.

Método Bibliográfico. - La investigación bibliográfica o documental consiste en la revisión de material bibliográfico existente con respecto al tema a estudiar. Se trata de uno de los principales pasos para cualquier investigación e incluye la selección de fuentes de información.

Método que se desarrolló en la investigación para la obtención de información, ya sean, libros, publicaciones, acuerdos y otros tipos de elementos que aporten a la investigación.

6. RESULTADOS

6.1 RESULTADOS OBTENIDOS MEDIANTE LA ENCUESTA

Al aplicar la encuesta que fue diseñada metodológicamente observando la problemática, objetivos e hipótesis del proyecto de tesis, se obtuvo, los siguientes resultados:

Pregunta 1

¿Conoce usted sobre el régimen legal aplicable al acoso laboral?

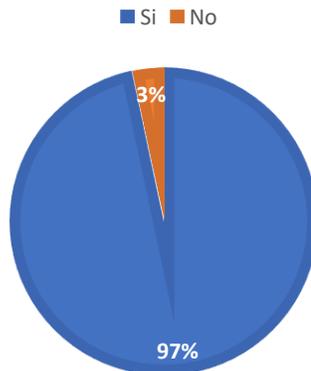
Cuadro N°1

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Si	29	96,7%
No	1	3,3%
Total	30	100,0%

Fuente: Abogados en libre ejercicio

Autor: Santiago Alejandro Burneo Hernández

GRAFICO N°1



Conforme se advierte en el cuadro estadístico y representación gráfica que antecede, mi población investigada contestó afirmativamente el 97% que constituyen 29 abogados; mientras que 1 abogado que representa el 3% contestó negativamente.

Es indispensable advertir que la mayoría de la población investigada tiene conocimiento del régimen legal aplicable al acoso laboral contenida en el Código del Trabajo, por cuanto son profesionales del Derecho y en el ejercicio de su

profesión constantemente están relacionados por la norma jurídica a la que se refiere esta investigación.

El conocimiento de la población investigada sobre la Ley que se requiere reformar es del todo positivo, ya que garantiza los resultados de la tesis que se propone y se materializará en la propuesta respectiva.

Los abogados que conocen sobre el régimen legal en referencia posiblemente obedecen su desconocimiento a factores propios de la especialización en una determinada rama del Derecho o en el ejercicio de su profesión se dedican a procedimientos que no tienen pertinencia ni relación con la problemática que se investigará. Sin embargo, de ningún modo constituye una limitante para continuar con la obtención de resultados mediante la encuesta.

Pregunta 2

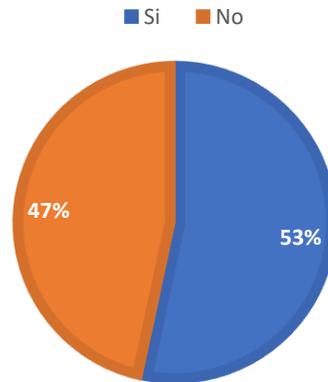
¿Cree usted que el Código del Trabajo no define ni categoriza los tipos de acoso laboral?

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Si	16	53,3%
No	14	46,7%
Total	30	100,0%

Fuente: Abogados en libre ejercicio

Autor: Santiago Alejandro Burneo Hernández

GRAFICO N°2



Conforme se advierte en el cuadro estadístico y representación gráfica que antecede, mi población investigada contestó afirmativamente el 53% que constituyen 16 abogados; mientras que 14 abogados que representa el 47% contestó negativamente.

Quienes contestaron positivamente fundamentan y justifican su respuesta en las siguientes aseveraciones:

- Porque no los categoriza.
- Porque solo lo detalla de forma general.
- Si bien es cierto se establece la figura jurídica, lo mismo no determina los tipos.
- Porque solamente tiene un concepto del acoso y no lo categoriza o define cada tipo que existe.
- No lo define.
- Falta norma expresa.

- No se encuentra tipificado en el Código del Trabajo.
- Porque no se distingue los tipos de acoso.
- No determina específicamente y ello causa incertidumbre para aplicar sanciones.
- No existen categorías que individualicen las responsabilidades y sanciones.
- Porque al momento de definir el tipo de acoso no se conceptualiza a cada uno de estos y por ende no se puede judicializar con la figura correspondiente.
- Es necesario un estudio prolijo sobre este tema.

No obstante, aquellos que contestaron negativamente justifican su respuesta en base a los siguientes criterios:

- Según el Código del Trabajo, se establece un concepto más no categorías ni modalidades.
- Porque es en el artículo 46.1 solo conceptualiza.
- Es muy limitado su conceptualización, merece una reforma legislativa en complemento con el COIP.
- Porque solo habla de forma genérica y no se categoriza de ninguna manera.
- En la Constitución de la República del Ecuador estipula en su art. 33; el respeto a la dignidad de la persona.
- En el país seguimos creyendo que quien dirige un área determinada tiene el derecho para menoscabar derechos adquiridos.
- No establece determinaciones conceptuales.

- No se encuentran delimitados.

Luego de revisar los diferentes criterios de los profesionales del Derecho se evidencia que la norma que se pretende reformar es correcta, pese a que hay profesionales con diferente opinión en cuanto a la categorización de los tipos de acoso laboral, existe una tendencia favorable a la propuesta. La cual se direcciona al vacío legal existente en la norma laboral que se debe subsanar.

Pregunta 3

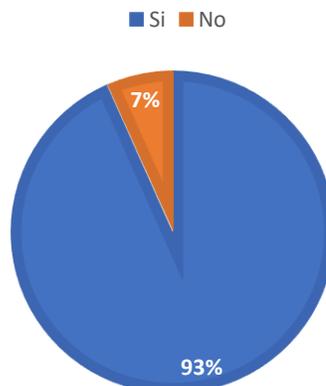
¿Considera usted que es necesario reformar el Código del Trabajo, para definir las características del acoso laboral?

Cuadro N°3

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Si	28	93,3%
No	2	6,7%
Total	30	100,0%

Fuente: Abogados en libre ejercicio
 Autor: Santiago Alejandro Burneo Hernández

GRAFICO N°3



Conforme se advierte en el cuadro estadístico y representación gráfica que antecede, mi población investigada contestó afirmativamente el 93% que constituyen 28 abogados; mientras que 2 abogados que representa el 7% contestó negativamente.

Quienes contestaron positivamente fundamentan y justifican su respuesta en las siguientes aseveraciones:

- Porque el país debe acatar los tratados internacionales y las resoluciones internas emitidas por la OIT.
- Para que, por medio de la ley, quede como norma previa, clara y pública, como es el derecho a la seguridad jurídica.
- Porque no tiene una categorización ni caracterización o configuración del tipo.
- Para poder hacer una mejor aplicación del derecho y que los trabajadores tengan mejor acceso a la justicia.
- Por falta de categorización dentro de la normativa jurídica.
- Para evitar improvisar en los casos de acoso laboral.
- Es muy necesario definir el acoso en pro del bienestar del acoso laboral.
- Es necesario establecer los lineamientos claros para poder definir el acoso laboral.
- Como lo estipula en la Constitución de la República del Ecuador tiene que tener sanción en el Código del Trabajo.
- Existen vacíos legales para la aplicación para verificar el acoso laboral.

- Porque es necesario caracterizar y definir los tipos de acoso laboral que existen.
- Las normas deben estar perfectamente categorizado y especificado en la forma legal.
- Porque es necesario y urgente que se garantice la igualdad de derechos en los trabajadores.
- Por respeto al principio de legalidad
- Para correspondientes procedimientos, es preciso citar o prescribir conceptos determinadores.
- La ley requiere ser clara y abordar todos los campos posibles sin que ello menoscabe la jurisprudencia.
- De tal forma que la ley proteja directamente al trabajador.
- En la actualidad se da mucho el acoso laboral y es una medida que se debe prevenir.
- Para que no exista confusión.
- Se especifique la pena y sanción de acuerdo a su actuar.
- Para que se establezcan diferencias entre un acoso de un tipo y otro. La cuestión es que a veces puede ser un simple piropo y no acoso en sí.
- Sería una forma de poder judicializar tipificando el acoso laboral.
- Son delitos ocultos por su naturaleza.
- Contempla la norma.
- Es necesario su definición explícita en la norma.

No obstante, aquellos que contestaron negativamente justifican su respuesta en base a los siguientes criterios:

- Ya está definido.

Los Abogados encuestados coinciden en la mayoría de sus opiniones indicando que se debe reformar la norma que presenta la problemática, lo cual es favorable para poder avanzar con la reforma que se tiene por plantear, ya que debido a que existen derechos que se violentan para los trabajadores es consecuente llevar a cabo este tipo de mejoras en la ley.

Pregunta 4

¿Se debe reformar el artículo 46.1 del Código del Trabajo para establecer de manera más efectiva las causas para calificar el acoso laboral, garantizando el derecho a la seguridad jurídica de los trabajadores y empleadores?

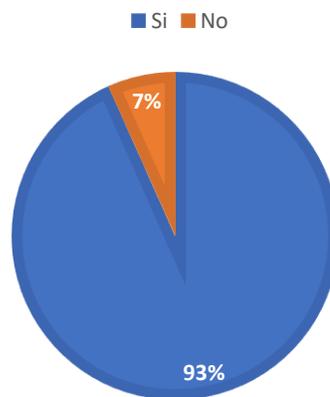
Cuadro N°4

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Si	28	93,3%
No	2	6,7%
Total	30	100,0%

Fuente: Abogados en libre ejercicio

Autor: Santiago Alejandro Burneo Hernández

GRAFICO N°4



Conforme se advierte en el cuadro estadístico y representación gráfica que antecede, mi población investigada contestó afirmativamente el 93% que constituyen 28 Abogados; mientras que 2 Abogados que representa el 7% contestó negativamente.

Quienes contestaron positivamente fundamentan y justifican su respuesta en los siguientes lineamientos:

- Una manera de garantizar la seguridad jurídica, es establecer y categorizar las causas y los diferentes tipos de acoso laboral.
- Por medio de la seguridad jurídica tenemos la certeza de estar protegidos constitucionalmente y el poder aplicar normas de forma directa.
- Porque se debe establecer cómo y de qué manera se configura el acoso.
- Porque en la actualidad solo existe un concepto y no una categorización.
- La seguridad jurídica nos indica que la norma tiene que ser clara y aplicable.
- Para exigir una mejor justicia con una efectiva calificación del acoso laboral.

- Se necesita claridad.
- Es un derecho de todos los trabajadores contar con el respaldo constitucional y normativo.
- No sean vulnerados sus derechos y respete su integridad e identidad física, sexual y psicológica.
- Para que se pueda sancionar conforme a derecho.
- Como lo establece y lo reconoce en el numeral 3 del art. 66 de la Constitución de la República del Ecuador.
- Las normas tienen que estar claramente tipificadas y con las sanciones pertinentes.
- La sociedad en ocasiones no categoriza ni califica en determinados casos un acoso laboral.
- Es necesario por respeto a la seguridad jurídica y suplir el vacío legal.
- Se debe preestablecer las formas y las conceptualizaciones determinantes.
- Porque se puede definir con claridad las características del acoso pudiendo así tener el sustento legal pertinente.
- Todos los empleados y trabajadores deben estar y contar con la seguridad adecuada en su ambiente de trabajo.
- Para que no haya confusión entre el buen trato y el verdadero acoso y en qué medida sucedió.
- Art. 46 (a) prohibiciones del trabajador.

No obstante, aquellos que contestaron negativamente justifican su respuesta en base a los siguientes criterios:

- Si se puede calificar.

En virtud de las respuestas brindadas a la interrogante planteada se deja ver que no existe una forma efectiva de categorizar las distintas formas de acoso laboral, pese a existir un concepto establecido en el artículo a reformarse, por cuanto es trascendental efectuar las propuestas adecuadas en torno a la realización de la Constitución como una norma garantista de los derechos de los trabajadores.

Pregunta 5

¿Está de acuerdo en reformar el Código del Trabajo, estableciendo los lineamientos para calificar el acoso laboral?

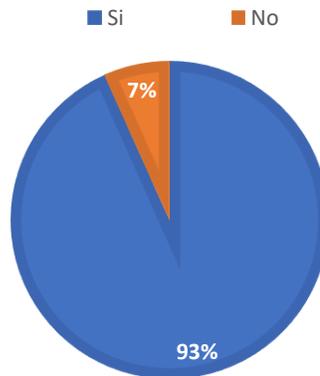
Cuadro N°5

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Si	28	93,3%
No	2	6,7%
Total	30	100,0%

Fuente: Abogados en libre ejercicio

Autor: Santiago Alejandro Burneo Hernández

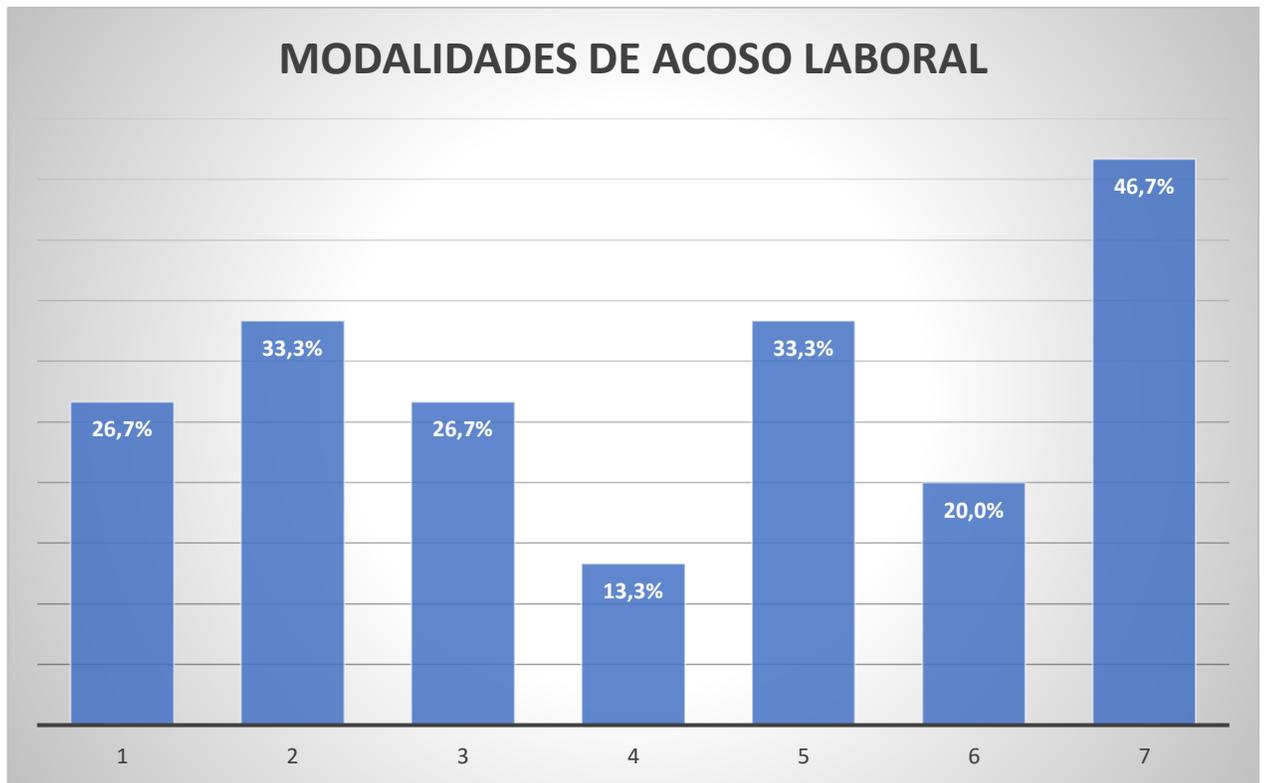
GRAFICO N°5



Conforme se advierte en el cuadro estadístico y representación gráfica que antecede, mi población investigada contestó afirmativamente el 93% que constituyen 28 abogados; mientras que 2 abogados que representa el 7% contestó negativamente.

En caso de que su respuesta sea afirmativa, cuál de estas modalidades considera se debe incluir en la norma jurídica

1. Maltrato	8	26,7%
2. Persecución	10	33,3%
3. Discriminación	8	26,7%
4. Entorpecimiento	4	13,3%
5. Inequidad	10	33,3%
6. Desprotección	6	20,0%
7. Todas	14	46,7%



Por medio de los resultados obtenidos de las encuestas se logró determinar cuáles serían las principales categorías que se introducirá en la propuesta de reforma, estas fueron contrastadas y se vio una tendencia a incluir todas las categorías que se dio como opción dentro de las preguntas.

6.2 RESULTADOS OBTENIDOS MEDIANTE LA ENTREVISTA

Utilizando los métodos planteados se procedió a realizar la entrevista a los profesionales que entienden de la materia, los mismos a los cuales se les agradece su colaboración despejando las inquietudes planteadas en el conversatorio sostenido con ellos.

Entrevista 1: Inspector del Ministerio del Trabajo

¿Cree usted que el Código del Trabajo no define ni categoriza los tipos de acoso laboral?

No creo que definen de una manera correcta todas las opciones que se generan dentro del acoso laboral, lo que si pues esta fue una de las reformas que se emprendieron recientemente pero cabe destacar que hay un acuerdo ministerial, que genero el Ministerio del Trabajo recientemente en el año 2017-2018 fue el acuerdo ministerial MDT-0082, en el cual se definen cuáles son las políticas y cuales son el procedimiento exactos para solicitar ante el ministerio una denuncia o un proceso por acoso laboral.

¿Considera usted que es necesario reformar el Código del Trabajo, para definir las características del acoso laboral?

Debemos buscar políticas también, ver opciones que el trabajador pueda decir yo si estoy protegido por esta ley, yo si estoy protegido por este acuerdo ministerial, generalmente quien tiende a ganar esta situación es el empleador, hay muchas veces que en una audiencia un trabajador manifiesta yo tengo acoso laboral, todos los días padezco de acoso laboral pero no tiene prueba, el patrono dice es uno de nuestros mejores trabajadores parece que está padeciendo problemas psicológicos, problemas familiares lo vamos apoyar, que quiere decir eso, encima que el trabajador padece un acoso laboral, queda como el malo, y hay que luchar contra eso, es el cáncer actual de las relaciones laborales.

¿Se debe reformar el artículo 46.1 del Código de Trabajo para establecer de manera más efectiva las causas para calificar el acoso laboral, garantizando el derecho a la seguridad jurídica de los trabajadores y empleadores?

Totalmente y yo personalmente creo que el acoso laboral es uno de los cánceres que actualmente se vive en las relaciones laborales tanto públicas como privadas, es algo que se da día a día, nosotros nos topamos con temas, es un tema que existen en todos los trabajos es un cáncer que no es muy evidenciado, y al cual hay que saberlo llevar, porque hay trabajadores como usted sabe si no hay prueba en el acoso laboral, prácticamente vas a perder y quedas como el malo, hay que verlo observar desde otro punto de vista, y tratar de proteger, aquí el Código del Trabajo es muy superficial lo que manifiesta, igual la LOSEP es muy superficial, como le manifestaba hay el acuerdo ministerial MDT-0082, pero también como que no es tan coercitivo, tan punitivo y no le da la opción al trabajador de poderse favorecer de ello.

¿Está de acuerdo en reformar al Código de Trabajo, estableciendo los lineamientos para calificar el acoso laboral?

En teoría todo lo que manifiesta la OIT y tengo entendido que existen parámetros que hace mucho tiempo ellos definen el acoso laboral, creo que debe enmarcarse, y plasmarse dentro de nuestro condigo de trabajo todo este tipo de modalidades, en la LOSEP y si se puede ingresar dentro de la propia Constitución, todo lo que la OIT protege transcribirlo en nuestras políticas.

Análisis. - Por lo manifestado por el entrevistado se intuye que la propuesta planteada en la investigación es correcta, desde el punto de vista de la desprotección de la que es víctima el trabajador, como aporte por parte del Dr. Flores es destacable mencionar que debería plasmarse en la Constitución de la República normas que sustenten la comprobación efectiva del acoso laboral, con el objetivo de acabar con este cáncer laboral.

Entrevista 2: Especialista de Riesgos Laborales.

¿Cree usted que el Código del Trabajo no define ni categoriza los tipos de acoso laboral?

Efectivamente, de hecho, así es, en realidad lo que menciona el Código del Trabajo y otras leyes que manejamos como unidad de seguridad y salud o como especialista, determina de manera muy general lo que es acoso laboral o mobbing.

¿Considera usted que es necesario reformar el Código del Trabajo, para definir las características del acoso laboral?

Si definitivamente sería un avance muy importante puesto que nos permitiría desarrollar de mejor manera nuestro trabajo ahora mismo existen legislaciones mucho más avanzadas, que la de nosotros que es el caso de la española que ya categoriza el mobbing o los efectos del mobbing como una enfermedad profesional y reformular y hacerla constar dentro del Código del Trabajo nos

permitiría a nosotros trabajar de mejor manera, precisamente para controlar las causas del mobbing.

¿Se debe reformar el artículo 46.1 del Código de Trabajo para establecer de manera más efectiva las causas para calificar el acoso laboral, garantizando el derecho a la seguridad jurídica de los trabajadores y empleadores?

Si considero que es muy importante, no tomarlo en cuenta o no darle la importancia que tiene el mobbing en el tema laboral genera dentro de todo el sistema de gestión de la empresa fallos considerables y tener una base legal para este tema, no se va a permitir tratar el acoso laboral desde la raíz, si es necesario y no solo el Código del Trabajo, esto daría la pauta para trabajar en otros temas importantísimos como es la Ley de Salud Ocupacional que está ahora en la asamblea y muchos otros temas que nos podría ayudar a sustentar como base, donde podemos con ese antecedente plasmarlo de manera más efectiva al interno de nuestra institución.

¿Está de acuerdo en reformar al Código de Trabajo, estableciendo los lineamientos para calificar el acoso laboral?

Me parece que todas las opciones que otorga la OIT debe tomarse en cuenta y me gustaría que se tome en cuenta otra puesto que aunque no es muy común, de pronto cuando se da no es perceptible “ el aislamiento” es decir la carga excesiva de trabajo o te asignen otras funciones, por debajo de tus capacidades, también se considera acoso laboral, sería importante que se tome en cuenta porque precisamente nuestra unidad está trabajando o enfocando este aspecto,

ya que se ha detectado que muchos de los casos que se presentan en esta institución como parte del acoso laboral se ha dejado un poco de lado, el resto de circunstancias son importantísimas, y son las que se debe en tomar en cuenta en esta reforma.

Análisis. - según lo indica el experto en temas de seguridad laboral, la problemática del acoso es latente y falta legislar sobre el tema, puesto que al incluir norma más especializada sobre esto se lograr sentar las bases para poder combatir este tipo de circunstancias adversas que se da en los lugares de trabajo.

Entrevista 3: Juez de la Unidad Judicial Primera de Trabajo del cantón Loja.

¿Cree usted que el Código del Trabajo no define ni categoriza los tipos de acoso laboral?

Es una figura nueva, novel para nuestra legislación y realmente el Código del Trabajo en su contexto no me referiría únicamente al 46 sino también a la forma como denunciarlo, o que hacen es netamente denunciarlo y poner algunos ámbitos que pueda suceder, pero en si no lo contextualiza propiamente al acoso laboral. Dicho esto poco en espera a que la propia legislación sea la que cubra en parte este vacío normativo y digo en parte porque el acoso como tal puede darse en varias esferas en varios niveles, en varias categorías, entre hombres, mujeres, compañeros es decir en cualquier tipo de forma que pueda mirarse al acoso como tal, hablando desde una parte poco conceptual propiamente dicha como acoso, en este sentido la respuesta sería que la legislación no prevé esta

conceptualización o al menos un acercamiento para poder determinarlo o enmarcarlo correctamente en la legislación, con lo cual no podría fundamentarlo en base al articulado, para poder establecer porque fue acosado, entonces eso no existe en la legislación, lo que hace es solo enumerarla nada más, pero queda muy amplio y la situación no solo refiriéndome al artículo en mención, sino también a las autoridades que deben resolver, porque si hay una denuncia de acoso, el que conoce de la causa es el inspector de trabajo que se encuentra con la ingrata tarea de no saber y ahora como lo enmarco.

¿Considera usted que es necesario reformar el Código del Trabajo, para definir las características del acoso laboral?

Efectivamente, de hecho, debería existir un marco, a razón de la autoridad que lo va a resolver, incluso antes para plantearlo se tenga el fundamento de derecho para poder plantearlo, no solo los hechos claros precisos, a razón de que la autoridad sepa lo que va a resolver, pero hay una cuestión que resulta un poco ambigua, en este caso, si decimos que norma es perfectible que debe cubrir los vacíos.

¿Se debe reformar el artículo 46^o1 del Código de Trabajo para establecer de manera más efectiva las causas para calificar el acoso laboral, garantizando el derecho a la seguridad jurídica de los trabajadores y empleadores?

Yo pienso que en materia de acoso siempre nos va a faltar , siempre va a ver un algo que se escape, es más por eso la norma está redactada como está dejando a discreción del inspector, pero no tanto ósea es demasiado, no puedo hablando

de acoso, pensando en las resoluciones, en prejuicios, todas las personas nos encontramos sujetos a nuestras valoraciones y prejuicios sobre que pensamos del acoso, existe o no existe acoso, caemos en vacío de incertidumbre, a criterio del funcionario, que cuando hay sana crítica no hay problema pero fundamentado en derecho, entonces esa es la razón que debería citarse y fundamentarse los casos de acoso.

¿Está de acuerdo en reformar al Código de Trabajo, estableciendo los lineamientos para calificar el acoso laboral?

Yo creo que me parecen correctas las modalidades planteadas, pero se podría incluir alguna más, siempre va a faltar, en algunos artículos se puede pedir el acoso pero vinculado al despido ineficaz, por hacer una relación, cuando se trata de injurias, maltratos y discriminación, por eso me parece que se la incluya a la discriminación dentro de la reforma, porque se puede dar por temas sexuales de identidad, podrá ventilarse incluso como despido ineficaz, pero a que quiero llegar con esto, porque cuando la norma del despido ineficaz el 95 del código indica “ y otros tipos de discriminación” y nos deja abierto, ahora en el acoso debo decir los que enumero físico, psicológico, sexual, laboral, oral, de hostigamiento diferentes a los que el código si verifica y otros que puedan afectar a una cosa importantísima que es la dignidad de la persona, cuando usted afecta la dignidad está hablando de un derecho constitucional, entonces si se tiene el marco normativo, si se abarca todo se trata de cubrir una gran parte, la Constitución y Tratados Internacionales, Derechos Humanos, ahí si se protege por completo o

mayormente a la dignidad de la persona, que es el bien final que debe protegerse en toda relación jurídica.

Análisis.- El entrevistado deja muy clara la posición de que la legislación tiene que ser cambiada, en virtud de la protección del bien jurídico más importante existente en cualquier relación jurídica, que es la dignidad de la persona, esto en virtud de que se debe sujetar a las estrictas normas funcionales del estado y de tratados internacionales, y que siempre nos va a faltar seguir avanzando en materia de derechos, en cuanto al acoso laboral siempre vamos a tener ciertos vacíos, que se cubrirán progresivamente con el avance de la legislación.

7 DISCUSIÓN

En la forma que se ha ejecutado la investigación planificada permite que en este apartado se exprese la correspondiente verificación de objetivos y la contrastación de la hipótesis que se formuló en el proyecto de investigación.

7.1 VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS

Se propuso como objetivo general el siguiente:

Investigar en forma doctrinaria, jurídica y empírica la falta de normativa para poder definir y efectivizar el acoso laboral en la legislación ecuatoriana.

El desarrollo de este informe final permite demostrar que se realizó un estudio sistemático de la doctrina que sobre la problemática investigada existe.

De este modo se presentó contenidos conceptuales doctrinarios y jurídicos, por lo cual se verifica el objetivo precitado.

En el ámbito conceptual se hace referencia al Derecho Laboral, Derecho del Trabajo, Seguridad Jurídica, Principio Pro Operario, Trabajador, Acoso Laboral.

Se indica también aspectos doctrinarios tales como el Origen del Acoso Laboral, Tipos de Acoso Laboral, Sujetos del Acoso Laboral, Modalidades del Acoso Laboral, Daños y Efectos del Acoso Laboral.

Con la información otorgada por los encuestados se presenta también la opinión de los mismos y el criterio en torno a estos, evidenciando con la mayoría de encuestados que la problemática que se formulo tuvo el asidero respectivo justificando la investigación empíricamente.

Por todo lo expuesto se ha cumplido positivamente el Objetivo General propuesto.

Se propuso también diversos objetivos específicos que serán materia de esta discusión y se expresarán en forma particular su verificación:

Establecer que el Código del Trabajo no define
ni categoriza los tipos de acoso laboral.

Con la respuesta mayoritaria a la pregunta 2 de la encuesta y con los criterios doctos de los entrevistados se verifica positivamente el objetivo mencionado.

Constituye un referente empírico importante poder establecer que el Código del Trabajo no define ni categoriza los tipos de acoso laboral, que al iniciar el proceso investigativo generaba ciertas dificultades dada la trascendencia socio jurídica del problema identificado.

El segundo objetivo específico se redactó de la siguiente forma:

Determinar que es necesario reformar el Código del Trabajo, para definir las características del acoso laboral.

Con la respuesta mayoritaria de la población investigada esto es encuestados y entrevistados y su respuesta a la pregunta 3 que se les formulo se verifico el objetivo referido.

Pese a que existieron criterios adversos al momento de presentar para su aprobación el proyecto de investigación, se pudo verificar la pertinencia académica y jurídica de la problemática identificada y se fundamenta en forma empírica la necesidad de superar el vacío jurídico existente, es decir reformar el Código del Trabajo para definir las características del acoso.

El reto más importante en la investigación que se presenta ciertamente es generar una propuesta jurídica que se permita solucionar el problema delimitado, ante ello se propuso el siguiente objetivo:

Presentar una propuesta de reforma al Código del Trabajo, estableciendo los lineamientos para una correcta parametrización de las causas de acoso laboral.

Al final de esta investigación se presenta la propuesta jurídica de reforma al Código del Trabajo.

La población investigada mayoritariamente estuvo de acuerdo con reformar al Código del Trabajo, estableciendo los lineamientos para una correcta parametrización de las causas de acoso laboral.

De esta forma se pudo verificar también el tercer objetivo específico y que resulta la tesis en sí que mediante este trabajo se propone como aporte a la ciencia jurídica y en las diferentes generaciones que la revisarán y podrán notar la progresividad de derechos, la transformación de los mismos y el fenómeno dialectico de la ciencia del Derecho.

7.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Al planificar la investigación se propuso un supuesto científico social que podría o no verificarse, y se lo redactó así:

Se debe reformar el artículo 46.1 del Código del Trabajo para establecer de manera más efectiva las causas para calificar un acoso laboral, garantizando el derecho a la seguridad jurídica de los trabajadores y empleadores.

Con los diferentes criterios vertidos por los doctrinarios que se citó en la revisión literaria, tanto en los aspectos conceptuales como los doctrinales, se evidencio que se debe reformar el artículo 46.1 del Código del Trabajo para establecer de manera más efectiva las causas para calificar un acoso laboral, garantizando el derecho a la seguridad jurídica de los trabajadores y empleadores.

La contrastación de la hipótesis significa poder demostrar que el supuesto jurídico establecido tuvo relevancia por la población investigada y se pudo explicar con

criterios doctrinarios la procedencia y pertinencia de la reforma jurídica, en este sentido, la hipótesis definida se contrastó positivamente con todos los aportes doctrinarios, jurídicos y principalmente por el aporte de los entrevistados y encuestados que se pronuncian favorablemente por la materialización de la propuesta de reforma que se redactó y se presenta como producto final de esta investigación.

7.3 FUNDAMENTOS JURÍDICOS QUE SUSTENTAN LA PROPUESTA DE REFORMA

La Constitución de la República del Ecuador en su art. 33 nos hace mención de que todas las personas verán garantizado su derecho a un trabajo y vida digna, estableciendo medios de trabajo estables y remuneraciones justas, para poder cumplir con el fin de la subsistencia y goce de todos sus derechos.

Así como la Organización Internacional del Trabajo en su convenio 190 nos da una definición de lo que sería la violencia y acoso laboral, también nos establece métodos de reconocimiento del mismo y como prevenir este tipo de actos, de la misma forma indica las pautas para que los gobiernos tomen medidas reparatorias con las víctimas, obliga a todas las naciones suscriptoras a que lleven a cabo las medidas legislativas correspondientes en base a estos acuerdos y su contexto nacional.

Nuestra legislación laboral se somete a los tratados internacionales, pero de manera escueta ya que no da cumpliendo total a lo solicitado y recomendado, por consiguiente, encontramos normas como el artículo 46. 1 del Código del trabajo que solo nos brinda un concepto de lo que sería el acoso laboral.

Es necesario citar a la norma colombiana la cual contempla en una ley especial una gran parte de la reforma que realizaremos más adelante, esta es la ley 1010 del 2006, que en su parte pertinente indica lo siguiente:

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. 2

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. (Congreso de Colombia , 2006, pág. 1)

8 CONCLUSIONES

Luego de la ejecución de la investigación planificada he podido arribar a las siguientes conclusiones:

- El Derecho Laboral son normas jurídicas que se encargan en regular las relaciones entre los trabajadores y empleadores y a la vez con el Estado.
- El Derecho al Trabajo es la facultad que toda persona tiene para desarrollar una actividad que asegure su subsistencia, garantizando el bienestar suyo y familiar.
- La Seguridad Jurídica es el derecho que garantiza que las normas elaboradas tengan claridad, aplicabilidad, y que no contengan vacíos para su interpretación y ejecución.
- El principio Pro Operario es el elemento que se encarga de guiar la creación de las leyes laborales, pero con un grado de favorabilidad hacia el trabajador.
- Trabajador es toda persona que entrega el fruto de su esfuerzo subordinado a otra a cambio de una remuneración proporcional a la labor efectuada.
- El acoso laboral es toda acción que cause daños en la dignidad de una persona, con frecuencia y con intención, humillándola o discriminándola en el ámbito laboral.
- Los Orígenes del acoso laboral se remonta a los inicios del trabajo como institución jurídica, ya que en ese entonces se lo conocía como persecución, luego en los análisis pertinentes se estableció formas de agresión laboral.

- Los Tipos de acoso laboral son las maneras en las que direccionan los actos de acoso, estos pueden darse de superiores a subordinados, entre trabajadores del mismo nivel o de ambas formas.
- Son sujetos de acoso laboral las personas que de forma activa o pasiva participan dentro de este acto de vulneración.
- Las modalidades del acoso laboral establecen las características principales de cada forma de engendrar este mal, es decir logran definir la manera de proceder dentro de cada uno de los acosadores.
- Los daños y efectos del acoso laboral son los resultados lamentables de la vulneración de los derechos de los trabajadores, estos pueden ser daños morales, psicológicos y patrimoniales.
- Pese a que la Constitución de la República del Ecuador protege los bienes jurídicos de las personas la legislación no desarrolla dicha protección.
- El Código del Trabajo adolece de vacíos jurídicos que mediante la propuesta de esta investigación se superara.
- Los abogados investigados conocen el régimen legal aplicable al acoso laboral.
- La población investigada estima conveniente reformar el Código del Trabajo, estableciendo los lineamientos para calificar el acoso laboral.
- De la población investigada la mayoría indico que estas serían las categorías o modalidades que deberán incluirse en la reforma: maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad, desprotección.

9 RECOMENDACIONES

- ✓ Que la sociedad ecuatoriana considere el problema del acoso laboral como un fenómeno jurídico que debe superarse.
- ✓ Que las Universidades, Escuelas Politécnicas e Institutos Superiores Tecnológicos deberían realizar eventos académicos referentes al acoso laboral.
- ✓ Que el Foro de Abogados mediante un conversatorio y otras técnicas de dialogo y socialización traten el problema del acoso laboral.
- ✓ Que la Asamblea Nacional considerando la función de investigación de las Universidades recoja las propuestas de reformas legales que se generan mediante las tesis de grado.
- ✓ Que la Universidad Nacional de Loja, promueva y difunda esta investigación como fruto de un proceso académico generativo.
- ✓ Que el Ministerio del Trabajo sea quien realice el impulso de charlas preventivas y jordanas de concientización, así como el de reparación a la víctimas del acoso laboral.

9.1 PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA

Como corolario de la investigación que se desarrolló, se presenta la siguiente propuesta de reforma al Código del Trabajo.

REFORMA AL CÓDIGO DEL TRABAJO

H. ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR

CONSIDERANDO

- **Que**, la Constitución de la República del Ecuador garantiza en su art.33 la dignidad de las personas.
- **Que**, en el convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, se define y se sugiere las formas de violencia y acoso.
- **Que**, los tratados sobre derechos humanos nos exhortan a combatir todo tipo de discriminación.
- **Que**, el Código del Trabajo no establece las categorías del acoso laboral.
- **Que**, es necesario que existan las categorías del acoso laboral en el Código del Trabajo.

- **Que**, el Derecho comparado nos indica los resultados de la aplicación de dichas categorías como positivas ante el acoso laboral.
- **Que**, la mayoría de profesionales en Derecho ven necesaria esta incorporación de categorías sobre el ascoso laboral en el Código del Trabajo.
- **Que**, el Ministerio de trabajo no cuenta con herramientas necesarias para calificar efectivamente el ascoso laboral.

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el numeral 6 del art. 120 de la Constitución de la República del Ecuador y el numeral 6 del art. 9 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, expide lo siguiente:

LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO

Art. 1.- Agréguese luego del art. 46.1 lo siguiente:

Las categorías a tomar en consideración para la calificación de cualquier tipo de acoso laboral serán:

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 discriminatorio 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. 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.

DISPOSICIÓN FINAL

La presente ley entrará en vigencia luego de su promulgación y publicación en el registro oficial.

Dada y suscrita en la sede de la Asamblea nacional, ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito, Provincia de Pichincha, a los 9 días del mes de marzo del 2020.

Secretario General de la Asamblea Nacional.

10 BIBLIOGRAFÍA

Asamblea Constituyente. (7 de febrero de 2009). Constitución Política del Estado de Bolivia. https://www.oas.org/dil/esp/Constitucion_Bolivia.pdf. El Alto la Paz.

Barona, B. R. (2014). *El Principio de Estabilidad Laboral*. Bogota: Ediciones Nueva Jurídica.

Camacho, R. A. (2018). *Acoso Laboral o Mobbing*. Bogotá: Editorial Universidad del Rosario.

Cevallos, V. M. (1998). *Legislación Laboral*. Loja: UTPL.

Código del Trabajo. (21 de agosto de 2008). Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005. Quito, Pichincha, Ecuador: Lexis S.A.

Código del Trabajo. (1 de Enero de 2019). <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-95516.html>. Santiago, Chile.

Congreso de Colombia . (23 de Enero de 2006). Ley 1010. *Publicada en el Diario Oficial 46160 de enero 23 de 2006*. Bogota, Colombia: Senado de Colombia.

Constitución de la República del Ecuador. (20 de octubre de 2008). registro oficial 449.95. (Asamblea Constituyente, Ed.) Quito, Pichincha, Ecuador: Lexis. S.A. Recuperado el 27 de Enero de 2020

- Cubillo, R. C. (2008). *Tratamiento Jurídico del Mobbing*. Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Ferrer , E., Martinez, F., & Figueroa, G. (2014). *Diccionario de Derecho Procesal Constitucional y Convencional*. Mexico, DF: Instituto de Invetigaciones Jurídicas de la UNAM.
- Fournier, A. (2011). *Derecho Laboral 1*. San José de Costa Rica: EUNED.
- Granda, M. (2010). *Fundamentos de la Legislación Laboral*. Medellin: ITM.
- Guevara , A., & Ortega, G. (2019). *Enciclopedia de Derecho Laboral Ecuatoriano*. Quito: ONI.
- Hirigoyen, M.-F. (1999). *El Maltrato Psicológico en la vida cotidiana*. Barcelona: Paidós.
- Kahale, C. D. (2012). *La Protección Jurídica del Acoso Laboral*. Nuevo León: Fondo Editorial de Nuevo León.
- LEY C - N° 1.225. (01 de 12 de 2004). Buenos aires , Argentina:
<https://www.losrecursoshumanos.com/ley-n-1-225-de-la-ciudad-autonoma-de-buenos-aires-sobre-violencia-laboral/>.
- Mayorga, R. J. (2008). *Doctrina Teoría y Práctica en Materia Laboral*. Cuenca: CARPOL.
- Monesterolo, L. G. (2015). *Curso de Derecho Laboral Ecuatoriano*. Madrid: DYKINSON.

Monesterolo, L. G. (2018). *Régimen Jurídico Laboral del Sector Privado*. Quito: CEP.

Moreno, M. M. (2019). *El Daño Moral Causado a las Personas Jurídicas*. Madrid: DYKINSON S.L.

Organización Internacional del Trabajo. (21 de junio de 2019). Convenio 190. *convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*. Recuperado el 20 de diciembre de 2019, de [www.ilo.org › public › documents › meetingdocument › wcms_711719](http://www.ilo.org/public/documents/meetingdocument/wcms_711719)

Plá Rodríguez, A. (1990). *Los Principios del Derecho al Trabajo*. Buenos Aires: Depalma.

Ríofrio, J. (2007). *Seguridad Jurídica*. Quito: C.P.E.

Rivas, S. L. (2003). *Mobbing Terrorismo Psicologico en el Trabajo*. Madrid: Entrelíneas Editores.

Sánchez, A. (2013). *Diccionario de Derecho Laboral*. Mexico : Oxford.

Vicente, J., & Cervera, A. (2005). *Mobbing o Acoso Laboral*. Madrid: TEBAR.

Contenido	
1. TITULO	vii
2. RESUMEN	viii
2.1. ABSTRACT	ix
3. INTRODUCCIÓN	x
4. REVISIÓN DE LITERATURA	1
4.1. MARCO CONCEPTUAL	1
4.1.1. DERECHO LABORAL	1
4.1.2. DERECHO AL TRABAJO	4
4.1.3. SEGURIDAD JURÍDICA	7
4.1.4. PRINCIPIO PRO OPERARIO	9
4.1.5. TRABAJADOR	11
4.1.6. ACOSO LABORAL	14
4.2 MARCO DOCTRINARIO	18
4.2.1. ORIGEN DEL ACOSO LABORAL	18
4.2.2 TIPOS DE ACOSO LABORAL	21
4.2.3 SUJETOS DEL ACOSO LABORAL	25
4.2.4 MODALIDADES DEL ACOSO LABORAL	28
4.2.5 DAÑOS Y EFECTOS DEL ACOSO LABORAL	34
4.3 MARCO JURÍDICO	39
4.3.1. EL TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR	39
4.3.2 CONVENIO SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO.	44
4.3.3 EL ACOSO LABORAL EN EL CODIGO DEL TRABAJO	49
4.4 DERECHO COMPARADO	52
4.4.1. EL ACOSO LABORAL EN LA LEGISLACIÓN CHILENA	52
4.4.2 ACOSO LABORAL EN ARGENTINA, LEGISLACIÓN LABORAL CIUDAD DE BUENOS AIRES	54
4.4.3 ACOSO LABORAL EN LA LEGISLACIÓN DE BOLIVIA	58
4.4.4 EL ACOSO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL COLOMBIANA	60
5. MATERIALES Y MÉTODOS	62
6. RESULTADOS	64
6.1 RESULTADOS OBTENIDOS MEDIANTE LA ENCUESTA	64

6.2	RESULTADOS OBTENIDOS MEDIANTE LA ENTREVISTA	77
7	DISCUSIÓN	86
7.1	VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS	86
7.2	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	89
7.3	FUNDAMENTOS JURÍDICOS QUE SUSTENTAN LA PROPUESTA DE REFORMA	90
8	CONCLUSIONES.....	93
9	RECOMENDACIONES	95
9.1	PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA.....	96
10	BIBLIOGRAFÍA.....	100

ANEXOS