



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TÍTULO:

**“EL MOBBING U HOSTIGAMIENTO LABORAL
COMO UN ATENTADO A LOS DERECHOS
FUNDAMENTALES Y DELITO DE ACCIÓN
PRIVADA, EN EL CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL
PENAL”**

Tesis previa a la
obtención del grado de
Abogado

AUTOR:

JORGE FRANCISCO SORNOZA CALDERÓN

DIRECTOR:

DR. DARWIN QUIROZ CASTRO Mg. Sc.

LOJA - ECUADOR

2016



CERTIFICACIÓN

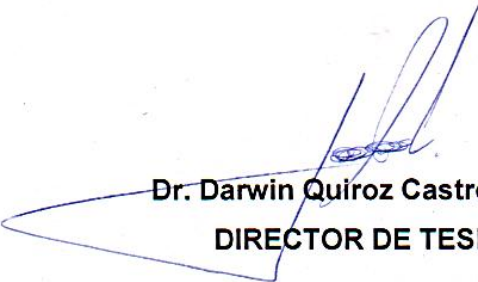
Dr. Darwin Quiroz Castro Mg. Sc.
DIRECTOR DE TESIS

CERTIFICA:

Haber dirigido y revisado la presente Tesis titulada: **“EL MOBBING U HOSTIGAMIENTO LABORAL COMO UN ATENTADO A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES Y DELITO DE ACCIÓN PRIVADA, EN EL CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL”**, de la autoría del señor **JORGE FRANCISCO SORNOZA CALDERÓN**; misma que ha sido prolijamente analizada en su contenido teórico conceptual, doctrinario y por cumplir con los requisitos establecidos en el Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, autorizo la impresión y presentación correspondiente.

Loja, Septiembre del 2016

Atentamente;



Dr. Darwin Quiroz Castro Mg. Sc.
DIRECTOR DE TESIS

AUTORIA

Yo, Jorge Francisco Sornoza Calderón declaro ser autor del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales por el contenido de la misma.

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

Autor: Jorge Francisco Sornoza Calderón

Firma:  _____

Cedula: 1724273212

Fecha: Loja, septiembre del 2016

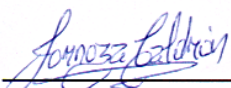
CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO

Yo, Jorge Francisco Sornoza Calderón declaro ser autor de la tesis titulada: "EL MOBBING U HOSTIGAMIENTO LABORAL COMO UN ATENTADO A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES Y DELITO DE ACCIÓN PRIVADA, EN EL CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL" Como requisito para optar el 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 un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 22 días del mes de Septiembre del dos mil dieciséis, firma el Autor:

Firma:  _____

Autor: Jorge Francisco Sornoza Calderón

Cédula: 1724273212

Dirección: Loja, Urb. Sierra Dorada, Calles: Isla Fernandina entres Isla Santa cruz e Isla Balta

Correo electrónico: so_jo@hotmail.es

Teléfono: 0985716121

DATOS COMPLEMENTARIOS

DIRECTOR DE TESIS: Dr. Darwin Quiroz Castro Mg. Sc.

TRIBUNAL DE GRADO:

Dr. Carlos Manuel Rodríguez Mg. Sc.

PRESIDENTE

Dr. Augusto Astudillo Ontaneda Mg. Sc.

VOCAL

Dr. Marcelo Costa Cevallos Mg. Sc.

VOCAL

DEDICATORIA

A mis padres Pedro y Fanny por apoyarme siempre y ayudarme a cumplir esto que un día fue un sueño y que hoy es una feliz realidad.

A la Sra. Tatiana Alexandra Espinosa González y Sra. Rita Lucia Espinosa González ejemplos de constancia y superación. Porque a pesar del tiempo que demore en culminar mi carrera, siempre creyeron en mí.

A mi primogénito Emilio José, compañero y amigo quien ha sido el motivo y la inspiración para la culminación de esta etapa en mi vida.

A todos aquellos quienes desde un inicio le apostaron por mí durante estos años de carrera universitaria.

Jorge Sornoza

AGRADECIMIENTO

Expreso mi gratitud:

A Dios quien me ha llenado de sabiduría y me ha colmado de las bendiciones necesarias al haberme destinado a esta ciudad para realizar mis estudios universitarios.

A la Universidad Nacional de Loja por contribuir en mi formación profesional.

A todos los docentes universitarios de la Facultad de Derecho por compartir sus conocimientos y calidad humana aprendiendo mucho de ellos.

A mi director de tesis Mgs. Darwin Quiroz mi especial agradecimiento por su tiempo paciencia y apoyo en el trascurso del desarrollo del trabajo de fin de titulación.

Jorge Sornoza

1. TÍTULO

**“EL MOBBING U HOSTIGAMIENTO LABORAL COMO UN ATENTADO
A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES Y DELITO DE ACCIÓN
PRIVADA, EN EL CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL”**

2. RESUMEN

El Mobbing es un tipo de violencia que empieza a tener relevancia y ha sido objeto de estudio por parte de la academia a partir de la década de 1980.

El Mobbing u Hostigamiento Laboral, constituye la acción o el hecho (verbal o material) de discriminación de carácter sistemático o continuo de un conjunto de conductas antijurídicas y atentatorias a la integridad personal, en un lugar de trabajo, donde, un individuo o grupo de individuos conjugan conductas predeterminadas a causar daño psicológico en la víctima y cuyo objetivo es que el trabajador opte por abandonar su puesto de trabajo.

El desarrollo de la presente investigación propone, realizar un estudio actualizado desde el ámbito constitucional y del derecho del trabajo de este fenómeno laboral; y así poder, establecer los elementos imprescindibles para su configuración.

Los resultados obtenidos de esta investigación, permitieron configurar la hipótesis a la necesidad de una respuesta jurisdiccional, ante la evidente necesidad de tipificar en la legislación ecuatoriana el delito de Mobbing u Hostigamiento laboral, esto debido al aumento de denuncias de trabajadores víctimas de este tipo de conductas que vulneran sus derechos garantizados en la Carta Magna.

2.1 ABSTRACT

Mobbing is a type of violence that begins to have relevance in the world and has been studied by the academy since 1980s.

Mobbing or workplace harassment, is the action or fact (verbal or material) discrimination systematic continuous character or a set of anti-judicial and undermining human behavior in a workplace, where an individual or group individuals cause psychological harm to the victim and whose objective is that the worker opts to leave or quit his or her job.

The development of this research proposes an updated analysis from the constitutional sphere and labor law labor phenomenon of this study; so we can establish the essential elements for configuration.

The results obtained in the investigation allow the investigator to develop the hypothesis needed for a judicial response to define under Ecuadorian law the crime of mobbing or workplace harassment, during the last years there is a significant increase in complaints by workers, because they do not feel that their constitutional rights are respected.

3. INTRODUCCIÓN

El Mobbing u Hostigamiento Laboral, aún no ha sido reconocido y regulado jurídicamente en la legislación ecuatoriana, pese a que ha sido objeto de estudio y debate de nuestros legisladores, y; que con la constitución del 2008 se ha dado un salto muy importante en lo que corresponde a garantizar derechos, ya no solo de los ciudadanos, sino hasta de la naturaleza misma.

La necesaria tipificación de este tipo de violencia pretende identificar, prevenir y sancionar las situaciones de Mobbing u Hostigamiento que se den en el lugar de trabajo.

El interés sobre el estudio del acoso laboral surge en el año 1980, cuando el psicólogo sueco Heinz Leymann comienza su investigación a partir de estudios sobre el comportamiento animal. Tras estos estudios han sido varios los psicólogos interesados en el estudio de este fenómeno, posteriormente serían las legislaciones y la jurisprudencia de los distintos países las interesadas en su regulación, prevención y sanción con el fin de lograr un trabajo en condiciones dignas y justas.

Por consiguiente y de acuerdo con las disposiciones establecidas en el Reglamento del Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, la base teórica del trabajo, se presenta en la revisión de literatura, que consta de: Marco conceptual, marco doctrinario y marco jurídico en donde se presentan los conceptos, opiniones, y el análisis de normas legales, llegando a desarrollar un estudio más profundo sobre su definición jurídica y las implicaciones que tiene en la afectación de los derechos humanos fundamentales del trabajador en general.

En la parte denominada materiales y métodos se presenta, la descripción de todos los recursos metodológicos, que fueron empleados con la

finalidad de concretar el desarrollo de cada una de las partes que integran el trabajo; es decir se hace un detalle de los materiales, métodos, técnicas y procedimientos que fueron empleados para el desarrollo de cada una de las fases de la investigación.

El sustento fáctico de la investigación, está en la presentación de los resultados que fueron obtenidos a través de la aplicación de la encuesta y la entrevista, a profesionales del derecho en libre ejercicio y a personas que tienen conocimiento de la problemática.

La información teórica y la revisión de los resultados obtenidos en el proceso investigativo de campo, permiten que en la parte denominada discusión, se realice la verificación de objetivos y contrastación de hipótesis, para más adelante concretar las conclusiones y recomendaciones que se plantean como alternativas frente a la problemática estudiada.

Finaliza el trabajo, con la presentación de la Propuesta de Reforma Jurídica al Código Orgánico Integral Penal, que en el presente caso está orientada a la incorporación de nuevas disposiciones que permitan, mejorar la tipificación del delito de Mobbing u Hostigamiento Laboral en la legislación penal vigente, con el objeto de ampliar el rango de conocimiento que sobre el acoso laboral se tiene en el país y desarrollar posibles soluciones jurídicas para que la víctima no se encuentre en indefensión.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1 MARCO CONCEPTUAL

4.1.1 El Trabajo

“A lo largo de la historia, la forma predominante del trabajo fue la esclavitud, por los trabajos forzosos, donde un hombre domina a otro y le impedía tomar decisiones en libertad, es a partir de mediados del siglo XIX, la esclavitud comenzó a disminuir y fue declarada ilegal, desde entonces, el trabajo asalariado pasó a ser la forma dominante del trabajo. Esta concepción del trabajo indica que un individuo realiza una cierta actividad productiva por la que recibe un salario, que es el precio del trabajo dentro del mercado laboral”¹

Al respecto podemos darnos cuenta que de a poco el trabajador que presta sus servicios subordinadamente ha pasado de ser un esclavo en la antigüedad, a un sujeto con derechos y libertades en la actualidad habiéndose determinado una relación contractual entre el empleador y el trabajador, sujeta a las diversas normas legales que se han mantenido en nuestra legislación. Recordemos que el elemento principal de una empresa, institución o negocio es el trabajador o los trabajadores, que se los denomina también como empleados u obreros. Además, los trabajadores se encuentran en relación de dependencia, lo que quiere decir que el trabajador se encuentra obligado con el empleador a cumplir las necesidades laborales del empleador en su lugar de trabajo.

Es así que puedo definir como concepto de Trabajo a la actividad intelectual o materia propia del hombre respecto del grado de preparación académico o técnico requerido para cada oficio o profesión solicitado por un empleador, en donde un trabajador vende su fuerza de trabajo o su

¹ CEVALLOS VASQUEZ, María Elena, Dra. Legislación Laboral, Vol. 1 y 2, Universidad Técnica Particular de Loja, Año 2007, Pág. 36.

propiedad intelectual, por una remuneración que puede ser un salario o sueldo.

El proceso de trabajo, es una relación contractual que se encuentra regulada por las leyes ecuatorianas, con el fin de respetar los derechos, principios y garantías tanto del trabajador como del empleador, por el bien común de los dos.

4.1.2 El Derecho al Trabajo

Surge a finales del siglo XIX con los cambios de los modos de producción (capitalismo) y como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos (revolución industrial).

El profesor argentino Krotoschin nos da esta definición: “Conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad; el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico.”²

El Derecho al trabajo es para mí, el resultado de los aportes de muchos sectores sociales. Al final, no le quedó más remedio a los gobiernos que acceder a las demandas de los trabajadores, iniciándose así el intervencionismo del Estado, en la regulación de las relaciones jurídicas entre trabajador y empleador y de unos y otros con el Estado, en cuanto al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las

² OSSORIO, Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Heliasta, Buenos Aires - Argentina, año 1992, pág. 318

consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.

Es así que el objeto único de esta materia tiene como fin la tutela del trabajo humano (licito) en todas sus formas, en base a la correcta aplicación de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), el trabajador y el Estado.

Roberto Muñoz Ramón, considera que: “El derecho del trabajo encuadra en el Derecho Privado, debido a los siguientes aspectos: en función de los intereses protegidos por las normas; atendiendo a la naturaleza de los sujetos de la relación, y, en razón de la índole de la relación y de acuerdo con la voluntad de los sujetos con la imperatividad de las normas.”³

En lo referente puedo señalar que nuestra Constitución establece un sinnúmero de derechos y garantías a favor de los trabajadores por ende considero la naturaleza jurídica mixta, es decir es de carácter privado y constituido por normas jurídicas de carácter público.

4.1.3 El Trabajador

“Se denomina trabajador o trabajadora, al que presta servicios que son retribuidos por otra persona, a la cual el trabajador se encuentra subordinado, pudiendo ser una persona en particular, una empresa o también una institución”⁴.

En consecuencia, trabajador es la persona humana (natural o física), en razón de que es la única que está en la posibilidad material de ejecutar un trabajo, obra o de prestar servicios lícitos y personales a un empleador

³ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Análisis Práctico del Derecho Mexicano del Trabajo. Quinta Edición, México. Editorial Sista. S.A. 1996. Pág. 178

⁴ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental.

pues el contrato individual de trabajo por sus características, naturaleza y esencia ampara únicamente a las personas naturales como trabajadores. El derecho laboral excluye a las personas jurídicas como empleadas u obreras, pues no puede ejecutar por si una prestación de servicios.

Julio Magorga Rodríguez señala que el concepto de trabajador “Debe ser entendida en función de la definición que el contrato individual de trabajo nos trae el Art. 8 del mismo Código del Trabajo, pues el sólo hecho de prestar servicios o ejecutar una obra no convierte a una persona en parte del contrato individual de trabajo, ya que para ello es necesario que lo haga en virtud del convenio, bajo relación de dependencia y a cambio de una remuneración.”⁵

“La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.”⁶

Puedo de forma general indicar que trabajador es la persona natural que amparada en un contrato individual de trabajo escrito y/o verbal se obliga o se compromete a la realización de una obra para otra llamada empleador, materia del contrato, a prestar sus servicios lícitos y personales, por una remuneración fijada por la ley, la costumbre, el pacto colectivo o mediante convenio y bajo la dependencia o dirección del empleador.

El trabajador siempre será una persona natural que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado y, así mismo, su capacidad se establecerá según el Código Civil y el Código de Trabajo, podrán entonces contratar libremente la persona mayor de edad y no sujeta a interdicción.

⁵ MAGORGA RODRÍGUEZ, Julio: Doctrina Teórica Práctica en Materia Laboral, Tomo VIII, Ediciones Carpol, Primera edición, Cuenca – Ecuador, 2008, p. 102

⁶ DÍAZ, Ruy. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Ediciones Océano. 2000. Pág. 178

4.1.4 El Empleador

Jorge Vásquez López en su obra Derecho Laboral señala que empleador “Es la persona natural o jurídica y entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio. Reconoce la ley también al Fisco, a los consejos provinciales, las municipalidades y las demás personas jurídicas de derecho público, incluyendo la Empresa de Ferrocarriles del Estado, como entidades que tienen la calidad de empleadores, respecto a los obreros que laboran en las obras públicas y están sujetos a estas normas del derecho privado”⁷.

El empleador es la persona o entidad a quien se presta los servicios. Se le llama también empresario.

En un contrato de trabajo, “es la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario. La otra parte del contrato se denomina «trabajador» o empleado.”⁸

Es decir el empleador es aquella persona que da empleo a otra, por ende está obligado a cumplir con todos sus deberes y obligaciones previstas en el Código del Trabajo a favor de los trabajadores.

El empleador puede ser una o más personas físicas o una persona jurídica, que solicite y contrate a uno o más trabajadores para que pongan a su disposición su fuerza de trabajo.

El término empleador en las industrias o empresas, se identifica como el dueño de los recursos económicos, pues es la persona que genera

⁷ VÁSQUEZ LÓPEZ, Derecho Laboral Ecuatoriano, Derecho Individual, Editorial Jurídica Cevallos, Quito – Ecuador, 2004, p. 121

⁸ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Jurídico de Derecho Elemental. Editorial Heliasta. Edición 2005. Pág. 298

fuentes de trabajo. En este sentido, el empleador, a diferencia del trabajador, puede ser tanto una persona física como una persona jurídica.

4.1.5 Contrato de Trabajo

Cabanellas, define al contrato de trabajo de la siguiente forma: *“Aquel que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios de carácter económico, ya sean industriales, mercantiles o agrícolas. Más técnicamente cabe definirlo así: el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o servirse de su dependencia o dirección en la actividad profesional de la otra.”*⁹

En el contrato de trabajo podemos diferenciar dos claros objetivos, el primero es la prestación prometida y el segundo el negocio jurídico que entre las partes acuerdan.

El Contrato de Trabajo es la institución jurídica más importante y central del Derecho de Trabajo que establece la relación jurídica entre un hombre y/o mujer que se compromete a realizar un trabajo bajo la dependencia o subordinación de otra persona natural o jurídica, a cambio de una remuneración justa y regulada por las condiciones de trabajo, tiempo, lugar, etc. De esta forma, el trabajo, a más de servir de denominador para el contrato, constituye el objeto del mismo.

En la legislación laboral ecuatoriana, el contrato puede ser verbal o escrito. De ahí que se debe establecer la obligatoriedad de celebrar todo contrato de trabajo de forma escrita debido a que muchos empleadores

⁹ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Jurídico de Derecho Elemental. Editorial Heliasta. Edición 1998. Pág. 95

en la actualidad celebran contratos verbales sin que exista ningún amparo legal para el trabajador para fundamentar su reclamo o demanda laboral.

Entre las obligaciones que prevé la Ley para el empleador es el de brindar a sus trabajadores un salario digno, respetando los mínimos legales, un lugar confortable para trabajar, no hacer discriminaciones entre sus empleados, cumplir con las normativas del derecho a la Seguridad Social, brindarles las vacaciones y licencias que la ley establece, respetar sus derechos sindicales, etcétera.

4.1.6 Hostigamiento

El hostigamiento o violencia moral en el trabajo, comportamiento conocido por el término anglosajón mobbing “está compuesto por una serie de comportamientos ofensivos, tiene como origen una conducta destinada a alterar y perturbar a otra persona, el hostigar representa molestar a alguien o burlarse de él insistentemente, dentro del aspecto legal, este es un comportamiento amenazante y/o perturbador que modifica a la conducta y al comportamiento de las personas”¹⁰.

Normalmente comprende un comportamiento negativo entre similares empleados o trabajadores, inferiores y jerárquicos; que tiene como objetivo que el ataque de carácter perturbador o amenazante sea sistemático o durante un tiempo prolongado.

De modo directo o indirecto, por parte de una o más personas contra otra, con el único fin de generarle estrés y baja autoestima donde las consecuencias son potencialmente muy perjudiciales para la víctima.

¹⁰ ORGANIZACIONES SINDICALES DE ESPAÑA, MOBBING, Valencia, 2012, página 1

Según la Real Academia Española, hostigar es *“molestar a alguien o burlarse de manera continua. Para el derecho es el comportamiento amenazante o perturbador”*¹¹.

De acuerdo a estos criterios, puedo definir que el hostigamiento es un proceso que implica la repetición constante de un conjunto de comportamientos que ofenden la dignidad y honra de la víctima y cuyo objetivo es deteriorar su confianza.

4.1.7 El Hostigador

*“El hostigador persigue siempre a alguien de quien está celoso, envidioso. Con frecuencia, la persona acosada es competente, talentosa, segura de sí. Genera movimiento. Es vital, autónoma, tiene el poder de ser vertical y conducirse a sí misma. Sobre todo, es libre. Y eso hace rabiar a nuestro hostigador. Porque, a pesar de lo que dice es inseguro y le falta autonomía. Y esa carencia intenta esconderla detrás de las tácticas de manipulación o incluso, de seducción: se hace pasar por lo que no es.”*¹².

Hostigador es la persona que hostiga; y presenta un perfil psicológico de inseguridad de sus propias capacidades y precisamente quiere ocultar sus debilidades persiguiendo a alguien que podría “hacerle sombra” en su organización laboral.

Por lo general el hostigador persigue a un subordinado, cuyo talento opaca su actividad. El hostigador busca eliminar al acosado de la organización o satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador.

¹¹ Diccionario de la Real Academia Española. Editorial Espasa. Barcelona – España 1982

¹² <https://equilibrioyeleccion.wordpress.com/no-violencia/%C2%BFque-es-un-hostigador/>

El hostigador aprovecha la situación que le brinda la situación organizativa particular para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas.

4.1.8 El Delito

“Es la infracción de la ley del Estado, promulgada para proteger la seguridad de los ciudadanos, y que resulta de un acto externo del hombre, positivo o negativo, moralmente imputable y socialmente dañoso”¹³.

Para la concepción jurídica, el delito está determinado por todo acto humano voluntario que se adecua al presupuesto jurídico de una ley penal, en este sentido, la acción o conducta punible no vulnera la norma, sino que hace, ejecuta, lleva a la práctica lo que el presupuesto legal establece.

Fue precisamente, el maestro Carrara quien proporcionó a la Escuela Clásica la definición magistral de delito como ente o valoración jurídica, al postular que delito es *“La infracción de la ley del Estado, promulgada para proteger la seguridad de los ciudadanos, y que resulta de un acto externo del hombre, positivo o negativo, moralmente imputable y socialmente dañoso”¹⁴*

Por lo tanto, a mi consideración, el delito es toda acción u omisión voluntaria o involuntaria que se encuentre tipificada y sancionada por los cuerpos legales penales respectivos, que conlleva como sanción máxima la delimitación de la libertad del actor.

¹³ CARRARA, Francisco, PROGRAMA DE DERECHO CRIMINAL, Proyecto Editorial - Carraral, UNL, 1990, Loja-Ecuador Pág. 7

¹⁴CARRARA, Francisco, PROGRAMA DE DERECHO CRIMINAL, Proyecto Editorial - Carraral, UNL, 1990, Loja-Ecuador Pág. 7

*Jiménez de Asúa por su parte considera: “que delito, desde el plano jurídico, es el acto u omisión antijurídico y culpable, sometido a veces a condiciones objetivas de penalidad, imputable al hombre y sometido a una sanción Penal”.*¹⁵

A manera de conclusión, se puede señalar que también es tomado como la acción típica, contraria a la ley y que provoque alarma social, en donde se tipifique una pena o sanción, que permita un resarcimiento de los derechos trasgredidos de la víctima.

4.1.9 Dignidad Humana

*“La dignidad humana es el rango o la categoría que corresponde al hombre como ser dotado de inteligencia y libertad, distinto y superior a todo lo creado y que comparte un tratamiento concorde a todo momento con la naturaleza humana”*¹⁶.

Partiendo de la naturaleza humana del hombre en su esencia lo que lo diferencia del resto de seres vivos es precisamente su dignidad humana y su condición de ser racional dotado de la capacidad para decidir y formar su propio modelo de conducta en su entorno.

Este modelo de conducta configurado dentro del marco del respeto social y de los valores propios de cada individuo, es garantizado por nuestra actual Carta Magna, como un derecho propio del ser humano y determinan la existencia.

¹⁵JIMÉNEZ DE ASÚA Luis, 2003, Lecciones de Derecho Penal, Biblioteca Cásicos del Derecho Penal, Editorial Orford University Press, pág 134 y 135

¹⁶ GABET EMILIANO A.2007. Flexibilización de la carga de la prueba y violencia laboral.

La unión sistemática de los valores antes mencionados y la legitimidad de los derechos reconocidos en la constitución, es la patente en la construcción del tan llamado “SUMAK KAWSAY”.

4.1.10 Mobbing

El profesor Heinz Leymann, Doctor en Psicología, y máximo investigador del tema fue el primero en definir este término durante un Congreso sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo en el año 1990 y años más tarde profundiza su definición desde el ámbito psicológico laboral en cuanto al maltrato de la víctima considerando el Mobbing como una especie de terror laboral y lo define así: *“El psicoterror o Mobbing en la vida laboral conlleva a una comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de forma sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente contra un único individuo, quien, a consecuencia de ello, es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuente y persistentes (al menos una vez por semana) y a lo largo de un prolongado periodo de tiempo (al menos durante seis meses).”*¹⁷

Para el Psicólogo Iñaki Piñuel y Zabala, reconocido profesor de la Universidad de Alcalá de Henares, *“El Mobbing es el deliberado y continuo maltrato modal y verbal que recibe un trabajador hasta entonces válido, adecuado o incluso excelente en su desempeño, por parte de uno o varios compañeros de trabajo, que buscan con ello desestabilizarlo y minarlo emocionalmente con vistas a deteriorar y hacer disminuir su capacidad laboral o empleabilidad y poder eliminarlo así más fácilmente del lugar y del trabajo que ocupa en la organización”*.¹⁸

¹⁷LEYMANN H., The Content and Development of Mobbing at Work. European Journal of Work and Organizational Psychology, 1996.

¹⁸PIÑUEL Y ZABALA, Iñaki. 2001. “Mobbing. Como sobrevivir al Acoso Psicológico en el Trabajo”.

Como definición personal considero que el Mobbing es la acción o el hecho (verbal o material) de carácter sistemático o continuo, en un lugar de trabajo, donde un individuo o grupo de individuos conjugan conductas predeterminadas a causar daño psicológico en la víctima y cuyo objetivo es que el trabajador opte por abandonar su puesto de trabajo.

4.2 MARCO DOCTRINARIO

4.2.1 Elementos del Delito

Siendo necesario adentrarnos en el estudio de la presente temática, se realizará el análisis de cada uno de los componentes del delito, desde el punto general.

“Los elementos positivos del delito son los siguientes:

a) La acción o conducta humana: *Es una manifestación de la conducta humana consiente (voluntaria) o inconsciente (involuntaria) algunas veces; positiva (activa) o negativa (pasiva) que causa una modificación en el mundo exterior (mediante un movimiento corporal o mediante su omisión y que está prevista en la ley. La conducta humana en el delito puede realizarse básicamente de dos formas:*

- 1. Obrar activo (comisión): Requiere un acto voluntario, producto de la conciencia y voluntad del agente.*
- 2. Requiere un acto corporal externo que produzca una modificación del mundo exterior.*
- 3. Requiere que el acto esté previsto en la ley como delito.*
- 4. Obrar pasivo (omisión).*
- 5. Requiere inactividad voluntaria.*
- 6. Requiere la existencia de un deber jurídico de obrar.*

Es la base del delito, consiste básicamente en el movimiento corporal humano. A este movimiento corporal se le aplica el tipo y la conformación de la tipicidad, y; tras una segunda valoración se tiene en cuenta el contenido de la voluntad y si cuyo resultado ha sido lesión de un bien jurídico protegido se configuraría la culpabilidad. Para que una acción o

una omisión sean constitutivas de delito, han de estar comprendidas en un tipo Penal, como consecuencia del principio de legalidad.

El tipo penal no consiste únicamente en la relación existente entre la voluntad de la acción u omisión y mandato de la norma, sino también en prevención de la protección del bien jurídico.

b) La tipicidad: *Es la encuadrabilidad de la conducta humana al molde abstracto que describe la ley penal.*

Es decir; es la descripción u adecuación de la acción (conducta humana) como un acto omisivo (omisión) o activo (comisión) ejecutado por el sujeto y establecido como delito en el presupuesto jurídico de una ley penal.

c) Antijuricidad: *De acuerdo a lo expresado por el profesor Carlos Ernesto Binding, el que comete delito no contraviene la norma, simplemente adecua su conducta a la norma, haciéndose así la posición de la antijuricidad en sentido formal, al poner de manifiesto la relación de oposición entre la conducta humana y la norma penal, es decir, la acción que infringe la norma del Estado, que contiene un mandato o una prohibición de orden jurídico.*

Es la vulneración, a través de una conducta contraria a la norma jurídica de un orden normativo y permisivo establecido por el estado.

d) Imputabilidad: *Es la capacidad para conocer y valorar el deber de respetar la norma y de determinarse espontáneamente. Es la capacidad de actuar culpablemente.*

Es el atribuirle, a un sujeto, la causa y el efecto de una lesión a un bien jurídico protegido o dicho de otra manera es la capacidad del sujeto para ser culpable.

e) Culpabilidad: *Es un comportamiento consiente de la voluntad que da lugar a un juicio de reproche debido a que el sujeto actúa en forma antijurídica, pudiendo y debiendo actuar diversamente.*

Hace relación al conjunto de presupuestos que fundamentan la cualidad o condición de ser culpable de una conducta antijurídica.

f) Condiciones objetivas de punibilidad: *Son aquellas condiciones que deben seguirse, para imponer una pena en algún delito en particular. De lo anterior, se han considerado dos vertientes las cuales son, que sí la punibilidad es un elemento positivo del delito o bien una consecuencia del mismo.*

g) La punibilidad: *Una forma de recoger y elaborar una serie de elementos y presupuestos que el legislador, por razones utilitarias, puede exigir para fundamentar o excluir la imposición de una pena y que sólo tiene en común que no pertenecen ni a la tipicidad, ni a la antijuricidad, ni a la culpabilidad, y su carácter contingente, es decir, sólo exige en algunos delitos concretos. La punibilidad como elemento positivo del delito ha sido objeto de contradicciones así como lo señalan algunos tratadistas penalistas al referirse al tema, en el que defieren diciendo si la punibilidad es un elemento del delito en el que la infracción típica, antijurídica y culpable, para que se considere como delito es necesario que se sancione con una pena y es sólo así que sería un elemento esencial del delito”¹⁹*

En cuanto al criterio del tratadista doctrinario Cuello, los elementos del delito son: la acción o conducta humana, la tipicidad, la antijuricidad, la imputabilidad, culpabilidad, las condiciones objetivas de punibilidad y la punibilidad. Siendo éstos los componentes que determinan la conducta

¹⁹ Cuello Calón, Eugenio. (1998). Derecho Penal, Parte General. Pág. 299

delictiva que ejecuta el sujeto activo, por lo que al faltar uno de ellos no se configuraría dicho delito.

A la par de este criterio, considero aportar que todo delito cometido causa una pena (prisión) el fin de la privación de un bien jurídico (libertad) es la prevención.

4.2.2 Elementos del Delito Mobbing u Hostigamiento

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

- *“La continuidad; la exposición a las conductas de acoso no es algo temporalmente puntual, es en cambio es algo prolongado en el tiempo (se suele hablar de mobbing a partir de una duración de seis meses).*
- *El sujeto pasivo; normalmente suele ser una persona concreta, es decir, una única persona, y muy raramente, varias personas o un grupo de ellas.*
- *La finalidad: normalmente es el abuso, la destrucción, el aislamiento de la víctima, su marginación y exclusión de la organización.*
- *Las conductas: Estas suelen ir dirigidas a atacar distintos aspectos de la persona; su dignidad, su capacidad profesional, su vida privada e incluso sus cualidades físicas y morales.*
- *La manifiesta injusticia de la situación y de las conductas.”²⁰*

En cuanto al delito de mobbing u hostigamiento laboral, sus componentes que lo configuran, no son más que la continuidad, que trata sobre la conducta delictiva de forma continua y prolongada, con los mismos

²⁰ SOLIVA, Marina. Resumen del Curso “Intervención psico-social en situaciones de mobbing”. Organizado por Psiquiatria.com y edu.salud.com. Montreal, página 2.2009

sujetos. El sujeto pasivo, que comúnmente es una o varias personas las que son víctima de esta conducta. La finalidad, que es el objetivo de la conducta, que no es más que el marginar, saturar o molestar al o los sujetos pasivos. Las conductas, que atacan diferentes aspectos de la víctima, ya sea su integridad personal, física o psicológica como física. Por último, es una conducta prohibida por la ley y la sociedad.

De tal modo que todos estos elementos, determinan tanto el delito como la conducta del sujeto activo como del pasivo, lo que es normado y regulado por el Estado en respeto estricto de los principios, derechos y garantías del trabajador.

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

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

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

Otro factor, es el aumento creciente de los contratos temporales y de la precariedad del empleo, especialmente entre las mujeres; esto crea condiciones propicias haciendo hincapié en los efectos devastadores del acoso y generando problemas en la salud física y psíquica de las víctimas, así como de sus familiares, ya que a menudo necesitan asistencia médica y psicoterapéutica, por lo general se ven obligadas a ausentarse del trabajo por incapacidad laboral o a dimitir.

4.2.3 El Mobbing y su Historia

“El mobbing es un problema muy antiguo y existe en diferentes culturas y civilizaciones aunque se ha agudizado con las nuevas formas de organización del trabajo.

La expresión atestar o mobbing debe su actual divulgación en el mundo laboral, curiosamente a un investigador del mundo animal como fue el fundador de la etología, es decir la ciencia que se dedica al estudio y análisis del comportamiento animal, Konrad Lorenz²¹.

“Fue este científico quien en 1968 utilizó dicha expresión al analizar el comportamiento animal en grupo; concretamente detectó cómo animales pequeños acosaban o atestaban conjuntamente a un animal grande de forma sistemática, para conseguir que aborreciera o abandonara su situación próxima a ellos. La observación del comportamiento animal llevada a cabo por Lorenz, ya reviste un cierto interés, porque en ella se detectó como un animal de mayor corpulencia (el búho), era agredido por animales más pequeños (cuervos) para que abandonase su zona de caza, pero no mediante un ataque frontal que podría tener serias consecuencias para alguno de los cuervos intervinientes en la batalla, sino mediante un ataque indirecto, de hostigamiento sistemático, de

²¹ Olweus. “Bullying en la escuela . Qué sabemos y lo que podemos hacer”. Oxford: Blackwell. Olweus, Dan. (1993)

perturbación reiterada, que obtenía como resultado el agotamiento de la resistencia del búho, quien finalmente marchaba voluntariamente. Posteriormente en 1972 un médico sueco Peter-Paul Heinemann, tomó dicha terminología del mundo animal para un comportamiento similar en el mundo de los humanos; concretamente apreció como entre los niños de un colegio, y en el tiempo entre clase y clase, se producía un comportamiento muy destructivo, de grupos de ellos sobre individuos aislados²² .

A mi criterio, es importante el conocer los orígenes de esta conducta delictiva, que pone en riesgo el respeto de los derechos del trabajador, siendo éste un problema que ha venido aquejando a la sociedad desde tiempos antiguos, pero que siempre ha carecido de la importancia debida para tratarse dentro del legislativo, ya sea por prioridad a normas emergentes o por falta de casuística al respecto.

Consecuentemente, la expresión de acoso laboral u hostigamiento laboral, se inició en 1968 utilizándose una problemática en animales, en comparación con el hombre. Luego en 1972 el médico Peter- Paúl lo relacionó ya de forma directa con la conducta del ser humano en varias situaciones, concretamente con los niños, para luego llegar a determinar esta conducta en el derecho laboral, ya que es en forma directa en la relación laboral y por su relación de superioridad, donde más se genera el hostigamiento para que el empleado o trabajador renuncie al contrato de trabajo o a los derechos que por ley se le otorga.

“A escala internacional debe destacarse sobremanera el informe sobre la violencia en el puesto de trabajo, encargado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a Vittorio Di Martino, que vio la luz en 1998, con una ya primera actualización en el año 2000.

²² Carroll M. Brodsky. “The Harassed Worker”. D.C. Healthand Company, Lexington:. 1976.USA

El mundo contemporáneo gira alrededor de las relaciones interpersonales que se establecen en el mundo laboral y, lógicamente, éste puede convertirse también en fuente de posibles conflictos.

La investigación desarrollada sobre los efectos del mobbing indica que esta situación reduce la salud psicológica y física de sus víctimas y afecta negativamente a su bienestar y la eficiencia de otros empleados, al mismo tiempo que aumentan el absentismo y las bajas por enfermedad.

El mobbing tiene que ver con un hecho de violencia en el nivel psicológico. El acoso laboral tiene un escenario y este es el de las relaciones laborales y se manifiesta en una planificada y continua agresión al trabajador, sea de parte del empleador o de otras personas ligadas a la empresa, y que consisten en malos tratos de palabra en las relaciones diarias, ridiculizaciones, humillaciones y, en general, en todo tratamiento cruel, cuyo objetivo es el quiebre psicológico de la víctima, la búsqueda de su desesperación, el hostigamiento que lo lleve a decidir sobre la incompatibilidad de su ser con el ambiente laboral en que está inmerso²³.

La OIT preparó este informe con el objeto de aportar informaciones y análisis que permitan a las autoridades de los organismos estatales, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, los profesionales que se ocupan de seguridad y salud en el trabajo, los directivos encargados de la gestión de recursos humanos, los instructores y los trabajadores promover el diálogo y la formulación de políticas e iniciativas que apunten a repudiar la violencia y erradicarla inmediatamente del lugar de trabajo.

En los últimos años, la OIT ha publicado varios informes y directrices sobre temas afines, como el estrés profesional, el acoso sexual y los

²³ Olweus. "Bullying en la escuela . Qué sabemos y lo que podemos hacer". Oxford: Blackwell. Olweus, Dan. (1993)

problemas derivados del consumo abusivo de drogas y alcohol en el lugar de trabajo.

4.2.4 Clases de Mobbing.

Para mayor entendimiento del estudio de esta figura delictiva, es necesario determinar las clases de mobbing:

“El Mobbing laboral se caracteriza por la presencia de un conflicto entre dos partes que son el agresor y la víctima entre las cuales existe una diferencia de poder social, económico, físico y psicológico, donde la parte hostigadora tiene mayores recursos, apoyo o posición superior en relación a la del trabajador hostigado. Desde este punto de vista, el acoso laboral es ejercido de la siguiente forma:

- a) **Mobbing Vertical Descendente (bossing).**- Este tipo de hostigamiento es dado por el jefe u otros de jerarquía superior respecto de la víctima. La persona que lo lleva a cabo busca mantener su poder y, por algún motivo, la víctima le resulta una amenaza. La presión se da por la unión del sujeto activo con otros compañeros de similar jerarquía.

Esta modalidad es la más habitual, la víctima se encuentra en una relación de inferioridad jerárquica con respecto al agresor.

Las conductas ejecutadas por la persona que ostenta el poder tienen por objetivo minar el ámbito psicológico del trabajador, ya sea para mantener su posición jerárquica o como una estrategia de la organización para que el afectado se retire en forma voluntaria sin que ésta incurra en costos económicos compensatorios.

- b) **Mobbing Vertical Ascendente.**- Este tipo de hostigamiento es considerado poco frecuente por cuanto es realizado por quienes

ocupan puestos subalternos o inferiores en relación con la víctima de mayor jerarquía.

Esta modalidad se presenta cuando se incorpora una persona desde el exterior y sus métodos no son aceptados por sus subordinados, o porque ese puesto es ansiado por alguno de ellos. Se puede dar también cuando un trabajador es ascendido a un cargo donde debe dirigir y organizar a antiguos compañeros, los cuales no están de acuerdo con la elección.

- c) **Mobbing Horizontal.-** *Es el hostigamiento por unos trabajadores sobre otros a su mismo nivel. El ataque puede darse por problemas personales o, porque alguno de los miembros del grupo no acepta 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 unión²⁴.*

En esta modalidad, un grupo tiene una identidad y comportamientos que son propios, se rige por reglas y códigos los cuales no corresponden a la suma de los comportamientos individuales de sus miembros, bajo esta premisa un trabajador puede ser acosado por los restantes miembros del grupo o al no pertenecer a él, el grupo lo toma como blanco de sus ataques.

Sin embargo, esta figura delictiva se caracteriza por la existencia del conflicto entre el empleador (agresor) y el trabajador (víctima), donde el trabajador es la persona abusada dentro de las horas de trabajo, este puede ser ya sea vertical descendente (del jefe al trabajador), vertical ascendente (del trabajador al empleador) y, el horizontal (trabajadores sobre uno o un grupo de trabajadores)

²⁴ ROMERO PÉREZ: “Mobbing Laboral: acoso moral, psicológico” Revista de Ciencias Jurídicas N° 111, (131-162). Costa Rica. 2006. pag.141, 142.

4.2.5 Características y Formas del Mobbing u Hostigamiento Laboral.

“El acoso se puede presentar de múltiples maneras: el acosador va a encontrar en la víctima un blanco para ejercer presión y lograr así una finalidad. Sin embargo, este tipo de conductas no se dan en una sola ocasión sino en varias y se manifiestan durante diferentes etapas según el proceso que surja en el desarrollo de esta conducta”²⁵.

“En este punto se plantea que el mobbing comienza generalmente por un conflicto, si bien aún no tenemos la configuración del mobbing porque, como vimos, es distinto el incidente crítico al mobbing. Sin embargo, este primer incidente sí puede ser el origen del mismo. Este conflicto se puede presentar por no haber resuelto algún problema de la manera adecuada o que se realice a propósito de parte del acosador para iniciar su conducta”²⁶.

4.2.6 Escenario y Elementos del Mobbing

- a) “La continuidad: la exposición a las conductas de acoso no es algo temporalmente puntual, sino prolongado en el tiempo (se suele hablar de mobbing a partir de una duración de seis meses);*
- b) el sujeto paciente: normalmente suele ser una persona concreta, es decir, una única persona, y muy raramente, varias personas o un grupo de ellas;*
- c) la finalidad: normalmente es la destrucción, el aislamiento de la víctima, su marginación y exclusión de la organización;*
- d) las conductas: éstas suelen ir dirigidas a atacar distintos aspectos de la persona; su dignidad, su capacidad profesional, su vida privada e incluso sus cualidades físicas y morales;*

²⁵ LEYMANN, Heinz. Contenido y desarrollo del acoso grupal/moral mobbing en el trabajo. *European journal of work and organizational psychology*, 1996, 5(2), 165-184

²⁶ GONZÁLEZ, Tomás. *Mobbing, el acoso psicológico en el ámbito laboral*. Buenos Aires: B de F LTDA, 2010

e) *La manifiesta injusticia de la situación y de las conductas*²⁷.

El acoso laboral es una conducta sui géneris, por el escenario en que tiene lugar la acción: el lugar de trabajo, aunque pueda extenderse hasta el domicilio del trabajador hostigado.

Tal es el daño psicológico que causa el acoso laboral u hostigamiento al trabajador, que su lugar de trabajo, poco a poco, se va convirtiendo en una verdadera sala de tortura, con un torturador implacable y con una víctima casi siempre indefensa y desprotegida, como es el trabajador.

El trabajador quebrado en su resistencia, por la continuidad de acciones psicológicas violentas, ve como única salida la huida, mediante renuncia al trabajo y en el peor de los casos mediante el suicidio. En contadas ocasiones el trabajador hostigado ha reaccionado de forma violenta y ha tenido que ser sometido a la justicia penal, luego del despido del trabajo.

El trabajador hostigado, en el lugar que realiza su actividad productiva, no alcanza a comprender la verdadera naturaleza de esta conducta criminal, sino tiempo después, cuando ha enfermado psíquica o físicamente o cuando ha abandonado el trabajo, sin ninguna explicación.

4.2.7 El Bien Jurídico Lesionado con el Mobbing

“El bien jurídico como objeto de tutela significa una abstracción, por lo que no debe confundírsele con el objeto de la acción delictiva, como lo expresa Zaffaroni, “bien jurídico penalmente tutelado es la relación de disponibilidad de un individuo con un objeto protegido por el Estado, que

²⁷ Artazcoz Lazcano L. El acoso moral en el trabajo, un riesgo laboral que se puede prevenir. mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/article_436.shtml

*revela su interés mediante la tipificación penal de conductas que le afecten*²⁸.

El bien jurídico lesionado con el delito de mobbing de acuerdo a las normativas en nuestra legislación y de forma común con legislaciones de naciones hermanas se determina en bienes jurídicos tutelados constitucionalmente, esto es los valores morales, de tal modo que es de forma abstracta, lo que nuestra Constitución de la República protege y garantiza.

Se puede rescatar, que la tutela de nuestros derechos y garantías constitucionales es inherente al ser humano y como tal protege las condiciones sociales, en cuanto a lo que es la relación laboral, no solo, en respeto a los derechos de los trabajadores sino también del empleador.

“En el campo penal, el concepto de bien jurídico cumple un rol importante: permite conocer con exactitud la función del orden jurídico penal, facilita la comprensión del tipo, es la base para la exposición sistemática de la parte especial y es de suma importancia práctica para la interpretación de la ley. Así en el hurto, el objeto de la acción es la cosa; el objeto de protección, o bien jurídico protegido es la propiedad”.²⁹

El concepto político criminal del bien jurídico trata de distinguir el bien jurídico de los valores morales; o sea, trata de evidenciar la división entre moral y Derecho. Esta concepción del bien jurídico es producto de un estado social y democrático de Derecho y se plasma en el Derecho Penal a la hora de tutelar intereses difusos.

²⁸ ZAFFARONI, Eugenio Raúl, MANUAL DE DERECHO PENAL, EDIAR, Bs.As. Argentina, 1989, pág. 289

²⁹ GOLDSTEIN, Raúl, DICCIONARIO DE DERECHO PENAL Y CRIMINOLOGIA, Ed. Astrea, Bs. As., Argentina, 2000, Pág. 85

Al respecto, dentro del campo penal, el acoso laboral o mobbing, se configura la trasgresión del bien jurídico de los derechos y garantías, esto es la integridad física, psíquica, moral e inclusive sexual. De manera que el mobbing lesiona directamente el derecho de trabajo, limitando una vida digna y desarrollarse dentro de un Buen vivir.

4.3 MARCO JURÍDICO

4.3.1 Constitución de la República del Ecuador

Art. 11. Numeral 3 *“Los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento, para desechar la acción por esos hechos ni para negar su reconocimiento”*³⁰.

Art. 11. Numeral 6 *“Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía”*³¹.

Es decir que aun cuando el Mobbing u Hostigamiento laboral no se encuentra tipificado dentro de la legislación ecuatoriana, se podrá exigir la tutela del Estado con solo invocar los principios constitucionales asegurando las respectivas garantías al trabajador.

Y al considerarse al Mobbing u hostigamiento laboral un riesgo del trabajo, deberá existir una regulación jurídica clara para que el trabajador pueda ejercer sus derechos.

La nueva Constitución, en comparación con la de 1998, presenta avances importantes en varios elementos, entre ellos destacan los temas de los derechos de la naturaleza, las funciones del Estado y la forma en que se *“vincula y relaciona los derechos sociales a la noción andina de SUMAK KAWSAY o Buen Vivir”*³².

³⁰ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Ediciones Legales. Quito Ecuador. 2012

³¹ IBIDEM.

³² CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Ediciones Legales. Quito Ecuador. 2012

El 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”*³³.

Al relacionar este enunciado con el Mobbing u Hostigamiento Laboral se puede identificar que existe una clara vulneración de sus derechos al no respetar la dignidad del trabajador, pues se evidencia la presencia de tratos ofensivos a su víctima.

Derechos de Libertad Art. 66.- Numeral 3. *“El derecho a la integridad personal, que incluye:*

- a) La integridad física, psíquica, moral y sexual.*
- b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado.*

El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual.

- c) La prohibición de la tortura, la desaparición forzada y los tratos y penas crueles, inhumanas o degradantes.*

- d) La prohibición del uso de material genético y la experimentación científica que atenten contra los derechos humanos”*³⁴.

³³ IBIDEM

³⁴ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Ediciones Legales. Quito Ecuador. 2012

El fenómeno del Mobbing tiene consecuencias directas contra la integridad de la persona, en este caso del trabajador como víctima directa de las múltiples conductas negativas que lo rodean.

El Artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador, establece con claridad en su numeral 3, que: *“Nadie podrá ser juzgado ni sancionado por un acto u omisión que, al momento de cometerse, no esté tipificado en la ley como infracción penal, administrativa o de otra naturaleza; ni se le aplicará una sanción no prevista por la Constitución o la ley.*

Sólo se podrá juzgar a una persona ante un juez o autoridad competente y con observancia del trámite propio de cada procedimiento”³⁵

Esto ha dado pauta para que el acoso laboral no sea juzgado con la gravedad que se merece, a pesar de estar latente en nuestro medio, ya que al no existir la tipificación como delito, no es posible su juzgamiento en el ámbito penal.

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”³⁶.*

Es decir que los ecuatorianos, contamos con la garantía de que podemos buscar nuestro sustento por cualquier medio legal. La presencia del Acoso Laboral o Mobbing vulnera este derecho pues afecta de forma directa a la salud física y psicológica del trabajador.

³⁵ IBIDEM.

³⁶ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Ediciones Legales. Quito Ecuador. 2012

Resalta, entonces, la cualidad eminentemente garantista de la Constitución sobre el derecho al trabajo que debe ser protegido por el Estado. En este sentido, el Estado se configura en el garante del derecho al trabajo.

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

- 1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.*
- 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.*
- 3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.*
- 4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.*
- 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.*
- 6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.*
- 7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.*
- 8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.*

9. *Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.*
10. *Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.*
11. *Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.*
12. *Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.*
13. *Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.*
14. *Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.*
15. *Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.*
16. *En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen*

*en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo*³⁷.

De entre los principios mencionados, en el ámbito de análisis del presente estudio, destaca el principio del numeral 5, el mismo que establece referido a que todos los trabajadores tienen derecho a desarrollar sus actividades en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. Este elemento tiene especial relevancia en lo concerniente al análisis del acoso laboral. Como se ha mencionado al estudiar el hostigamiento en el área de trabajo, el mobbing se configura en un elemento perjudicial para la salud y bienestar de la víctima y, por ende, se traduce en la conculcación de un derecho constitucional. En consecuencia con lo expuesto, siendo la Constitución la norma suprema en la legislación ecuatoriana, el Estado, a través de las leyes y la actuación de los legisladores, debe garantizar que se erradique el acoso laboral.

Además cabe indicar que los derechos de los trabajadores son inalienables y deberían ser prescriptibles, ya que son derecho inherente a cada trabajador.

4.3.2 CÓDIGO DE TRABAJO

Art. 3.- “Libertad de trabajo y contratación.- El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará

³⁷ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Ediciones Legales. Quito Ecuador. 2012

*obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente. En general, todo trabajo debe ser remunerado*³⁸.

Esta es una facultad que el Estado otorga a todas las personas, el dedicarse a la actividad económica productiva que sea de su agrado dentro de los lineamientos del bien común. En relación con el Mobbing o acoso laboral, ninguna persona tiene la facultad para impedir o evitar que realice su trabajo y en este caso el hostigador lo que busca precisamente es entorpecer el normal desenvolvimiento de sus labores y lograr su autoexclusión vulnerando el derecho consagrado.

Art. 4.- *“Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario”*³⁹. Las conductas propias del acoso o Mobbing Laboral conducen a su víctima a renunciar a su trabajo, lo cual hace que renuncie a sus derechos consagrados en la legislación ecuatoriana.

El Art. 9 del Código de Trabajo dice: *“El trabajador, es la persona que se obliga a prestar sus servicios, o a ejecutar una obra”*⁴⁰. Puede ser:

- Empleado, si los servicios que presta son de carácter intelectual, o intelectual y material a la vez; y
- Obrero, si los servicios son de carácter material.

El Art. 4, del Código Laboral, establece con claridad que *“Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario”*⁴¹.

³⁸ CODIGO DEL TRABAJO. Ediciones y Publicaciones Ecuatorianas. 2012. Quito Ecuador.

³⁹ IBIDEM

⁴⁰ IBIDEM

⁴¹ CODIGO DEL TRABAJO. Ediciones y Publicaciones Ecuatorianas. 2012. Quito Ecuador

Así también el Art. 5, dice que: *“Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos”*⁴².

El Art. 42, sobre las Obligaciones del empleador, en su 13, dice: Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra; y el numeral 15, dispone como obligación del empleador, atender las reclamaciones de los trabajadores; entre otras obligaciones.

Con estos artículos se queda plenamente estipuladas las obligaciones de los empleados quienes tienen que precautelar al trabajador en su integridad física y psicológica, situación que se violenta claramente en los casos de acoso laboral.

4.3.3 CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL

El Derecho Penal de manera general establece y regula las penas y sanciones de los delitos o infracciones, catalogadas como tales, lo que significa que lo primero que debe hacer el Derecho Penal es establecer los bienes jurídicos que han de ser protegidos penalmente y, sobre esos principios, variables en el tiempo y en el espacio, configurar específicamente los delitos estableciendo la pena que a cada uno le corresponde.

Tratándose del acoso laboral constituye una conducta dañosa, ejecutada por una persona, destinada a causar daño psicológico y físico a otra; pero, pese a su peligrosidad, a su carácter de perjudicial ésta conducta no se encuentra aún tipificada como delito y, obviamente, sancionada con una pena.

⁴² IBIDEM

El acoso laboral que causa daños psicológico y físico irreversibles, pese a la gravedad del mismo, en nuestro medio aún no ha logrado ser incluido como un tipo de conducta que merece ser sancionada con una pena, con lo que se está desprotegiendo un bien jurídico, como es la integridad personal e incluso la salud y la vida de las víctimas de esta acción. Casi siempre la conducta del acoso laboral u hostigamiento tiene autores intelectuales, materiales, cómplices y encubridores, por lo que debe ser focalizada y analizada desde la óptica del derecho penal.

Artículo 1.- Finalidad.- *“Este Código tiene como finalidad normar el poder punitivo del Estado, tipificar las infracciones penales, establecer el procedimiento para el juzgamiento de las personas con estricta observancia del debido proceso, promover la rehabilitación social de las personas sentenciadas y la reparación integral de las víctimas”*⁴³.

El Mobbing al ser un conjunto de conductas hostiles que afectan a la salud psicológica de sus víctimas, necesita ser tipificado dentro del Código Orgánico Integral Penal como una infracción sujeta a una pena a fin de salvaguardar y proteger un bien jurídico siendo en este caso la integridad personal, la salud y la vida del trabajador.

El Derecho Penal de manera general establece y regula las penas y sanciones de los delitos o infracciones, catalogadas como tales, lo que significa que lo primero que debe hacer el Derecho Penal es establecer los bienes jurídicos que han de ser protegidos penalmente y, sobre esos principios, variables en el tiempo y en el espacio, configurar específicamente los delitos estableciendo la pena que a cada uno le corresponde.

El Código Orgánico Integral Penal en el Art. 19, dice: *“Las infracciones se clasifican en delitos y contravenciones. Delito es la infracción penal*

⁴³ CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL ECUATORIANO, Ediciones Legales. Quito Ecuador. 2012

*sancionada con pena privativa de libertad mayor a treinta días. Contravención es la infracción penal sancionada con pena no privativa de libertad o privativa de libertad de hasta treinta días*⁴⁴.

En la disposición precedente se encuentra, sin embargo, un contenido conceptual de delito que lo identifica con todo acto imputable por las leyes penales; lo que significa que si no se encuentra tipificado en la ley penal no tiene la categoría de delito, pero, además, debe estar protegido por una pena peculiar, que permita su clasificación en delitos propiamente dichos y contravenciones o pequeñas infracciones.

⁴⁴ CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL ECUATORIANO, Ediciones Legales. Quito Ecuador. 2012

4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA

4.4.1 Colombia

Ley n° 1010

Esta ley expedida por el Congreso de Colombia entró en vigencia el 23 de enero del 2006 previa publicación en el Diario Oficial N°46160. La presente ley está conformada por 18 artículos donde se adoptan medidas para sancionar, prevenir y corregir el hostigamiento o Mobbing laboral dentro de las relaciones de trabajo de la cual se destacan los siguientes artículos:

“Definición y Modalidades de Acoso Laboral (Art.2). 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:

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.

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.

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.

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.

Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

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.

Conductas Atenuantes. (Art.3). Son conductas atenuantes del acoso laboral:

- a) Haber observado buena conducta anterior.
- b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
- c) Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- d) Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.

- e) *Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.*
- f) *Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.*
- g) *Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.*

Circunstancias Agravantes. (Art.4). *Son circunstancias agravantes:*

- a) *Reiteración de la conducta;*
- b) *Cuando exista concurrencia de causales;*
- c) *Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria,*
- d) *Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe.*

Conductas que Constituyen Acoso Laboral. (Art.7). *Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:*

- a) *Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;*
- b) *Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;*
- c) *Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;*
- d) *Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;*
- e) *Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;*

- f) *La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;*
- g) *Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;*
- h) *La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;*
- i) *La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;*
- j) *La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;*
- k) *El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;*
- l) *La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;*

Garantías contra Actitudes Retaliatorias. (Art.11). *A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:*

1. *La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la*

presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

- 2. La formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal, podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En tal caso, la competencia disciplinaria contra el denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación. Esta garantía no operará cuando el denunciado sea un funcionario de la Rama Judicial.*
- 3. Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos. Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente ley.*

Parágrafo. *La garantía de que trata el numeral uno no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de la Protección Social conforme a las leyes, para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.*

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

Cuando la víctima del acoso laboral sea un servidor público, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al

Ministerio Público o a las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la ley”⁴⁵

Si bien el fenómeno del Mobbing u Hostigamiento Laboral, como lo hemos estudiado anteriormente, ha existido desde que se formaron las relaciones laborales y que la violencia es una situación casi connatural al ser humano, en muchos países aún no existe reglamentación, Colombia, al contrario de Ecuador, en el año 2006 expidió la ley 1010 mediante la cual se regula el tema del acoso laboral con el fin de prevenir, definir y castigar las diversas formas de agresión, maltrato, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana ejercida sobre quienes realizan actividades económicas en relación de dependencia.

4.4.2 España

El acoso o Mobbing laboral vulnera los siguientes derechos según la **Constitución Española.**

“Derecho a la Dignidad de la Persona (Art.10). Los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.

Art.14. Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Art.15. Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra.

⁴⁵ <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=18843>

Art.18 Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. Ley de Prevención de Riesgos Laborales El gobierno aprobó el 8 de noviembre de 1995, la Ley 31/1995 de prevención de Riesgos Laborales, la misma que busca desarrollar acciones preventivas, en coherencia con las decisiones de la Unión Europea a fin de mejorar progresivamente las condiciones de trabajo”⁴⁶.

Ley de Prevención de Riesgos Laborales

El gobierno aprobó el 8 de noviembre de 1995, la Ley 31/1995 de prevención de Riesgos Laborales, la misma que busca desarrollar acciones preventivas, en coherencia con las decisiones de la Unión Europea a fin de mejorar progresivamente las condiciones de trabajo.

“Art.4.2 Se entenderá como riesgo laboral la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.

Art.4.3 Se considerarán como daños derivados del trabajo, las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

Art.14 En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.”⁴⁷

⁴⁶ Constitución Española. 2010. Madrid.

⁴⁷ Ley de Prevención de Riesgos Laborales. España. 2008.

Código Penal

DE LAS TORTURAS Y OTROS DELITOS CONTRA LA INTEGRIDAD MORAL

En el Código Penal español, el acoso o Mobbing laboral se encuentra tipificado dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, a través de la que expresa:

Art.173.1 “El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años. Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma⁴⁸ reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima”.

No es menos cierto que en la Constitución Ecuatoriana con solo invocar los principios constitucionales se asegura las respectivas garantías al trabajador, pero a falta de normativa el Mobbing u Hostigamiento Laboral no está siendo juzgado con la gravedad que se merece, a pesar de estar latente en nuestro medio, ya que al no existir la tipificación como delito, no es posible su juzgamiento en el ámbito penal.

Mientras que en la legislación española, el Mobbing u Hostigamiento Laboral se encuentra criminalizado entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad. Esta norma constituye una respuesta a las conductas por parte de los acosadores que recurren a ellas para que el

⁴⁸ Ley Orgánica nº 5/2010. España 2010.

trabajador acabe abandonando la empresa sin tener que afrontar un despido.

4.4.3 Chile

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la República de Chile, modifica el Código de Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral por medio del proyecto de ley 20607 publicado el 08 de agosto de 2012.

“Esta ley, modifica al Código del Trabajo para incorporar el acoso laboral, en términos similares a la Ley N° 20.005 que introdujo la figura del acoso sexual. Así, se modifica Inciso 2° del Artículo 2°, definiendo al Acoso Laboral como: “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” (Artículo 1 N° 1, Ley N° 20.607). Además, se modifica el Artículo 160 para efectos de incorporar al acoso laboral dentro de la causal de conductas indebidas de carácter grave que dan término al trabajo sin derecho a indemnización, establecidas en el N°1, (letra f) agregada). En consecuencia, por quedar comprendida dentro del N° 1 del Artículo 160, el acoso laboral quedará dentro de las conductas que permiten al trabajador demandar por despido indirecto si la conducta es ejecutada por el empleador, de acuerdo al inciso 1° del Artículo 171. Además, esta ley modifica los incisos 2° y 6° del Artículo 171.”⁴⁹

El contar con estrategias para la promoción de ambientes laborales saludables se ha convertido en un objetivo esencial para los legisladores chilenos, es así que, cualquier conducta constitutiva de maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual, es objeto de sanción, con la finalidad de

⁴⁹ Código de Trabajo. Ley 20607. Chile 2012

que las relaciones laborales se funden en un trato compatible con la dignidad de la persona.

En este contexto, en el año 2005 se promulgada la Ley N° 20.005 que Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual, mientras que el 2012 se dicta la Ley N° 20.607 que modifica el Código del Trabajo Sancionando Prácticas de Acoso Laboral.

Al comparar con nuestra legislación es necesario referir que en su artículo 326 destaca el principio del numeral 5 el mismo que tiene especial relevancia en lo concerniente al análisis del acoso laboral. Como se ha mencionado al estudiar el hostigamiento en el área de trabajo, el mobbing se configura en un elemento perjudicial para la salud y bienestar de la víctima y, por ende, se traduce en la conculcación de un derecho constitucional.

5. MATERIALES Y MÉTODOS

5.1 MATERIALES

- Impresora
- Copias Xerox
- Internet
- Papel
- Imprevistos
- Memoria extraíble
- Transporte
- Bibliografía
- Esferográficos
- Computadora
- Varios

5.2 MÉTODOS

- **Método Científico.-** Se lo utilizó a lo largo del desarrollo de la investigación, en cuanto a la obtención de información científica y comprobada, de importancia para el presente estudio, en especial en el desarrollo de la revisión de literatura, ya que se retomaron citas bibliográficas para el debido análisis y desarrollo de la presente temática.
- **Método Comparativo:** Es el procedimiento mediante el cual se realiza una comparación sistemática en casos de análisis, dicha comparación sistemática en su mayoría se aplica con fines de generalización empírica y de la verificación de hipótesis. En la presente investigación se lo aplica en cuanto al derecho o legislación comparada, que permite conocer normas jurídicas de naciones vecinas en relación con la problemática en estudio.

- **Método Analítico:** Permitió desarrollar los contenidos principales de nuestro sumario, dando un estudio pormenorizado del presente tema de investigación. Se lo aplicó a nivel general en toda la tesis, ya que se realizó un análisis del tema, permitiendo el desarrollo del criterio propio.
- **Método Sintético:** Consiste en la condensación de los principales conocimientos aprendidos durante el proceso. Lo cual nos permitió realizar las conclusiones, recomendaciones y Propuesta de Reforma.

5.3 Procedimientos y Técnicas

- **Observación.-** Se utilizó a lo largo del desarrollo del trabajo investigativo en el acercamiento y observación directa a la problemática.
- **Encuesta.-** Es una técnica de adquisición de información de interés sociológico, mediante un cuestionario previamente elaborado, a través del cual se puede conocer la opinión o valoración del sujeto seleccionado en una muestra sobre un asunto dado. Esta técnica se aplicó en forma de preguntas escritas, fue utilizada con la finalidad de obtener datos empíricos, de la población estudiada o investigada. La población investigada fue de 30 profesionales de Derecho.
- **La Entrevista.-** Es la recopilación de información sobre lo que se investiga, mediante una conversación profesional. Se aplicó esta técnica a 3 profesionales del Derecho.

6. RESULTADOS

6.1. RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE ENCUESTAS

Los resultados de las encuestas realizadas para el presente trabajo de investigación, fueron tomadas de una población variada, 15 abogados en libre ejercicio profesional de la ciudad de Loja, conocedores de la temática y, 15 miembros del personal administrativo de la Universidad Técnica Particular de Loja. Esta muestra poblacional, contestaron un cuestionario de seis preguntas.

Los resultados alcanzados con la encuesta se presentan a continuación, siguiendo el orden de las preguntas del cuestionario.

CUESTIONARIO

PRIMERA PREGUNTA:

¿Conoce usted de qué se trata el Mobbing u Hostigamiento Laboral?

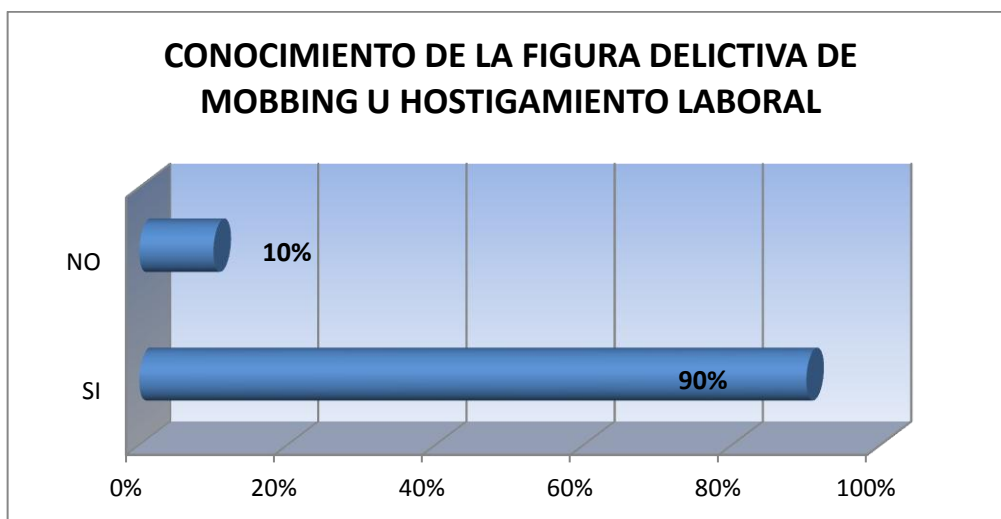
Tabla No. 1

VARIABLE	f	%
SI	27	90%
NO	3	10%
TOTAL	30	100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Loja y Personal Administrativo de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Autor: Jorge Francisco Sornoza Calderón.

Gráfico N°1



Autor: Jorge Francisco Sornoza Calderón

Interpretación:

Con respecto a la primera interrogante, de una población de 15 abogados en libre ejercicio de la ciudad de Loja y 15 miembros del personal administrativo de la Universidad Técnica Particular de Loja, el 90% de éstos mencionan que poseen pleno conocimiento de la figura delictiva del mobbing u hostigamiento laboral, ya sea mediante el estudio constante, experiencias laborales o la experiencia del litigio, mientras que el 10% desconocen en que consiste este tipo de violencia Laboral.

Análisis:

Es frecuente que abogados en libre ejercicio profesional y personas que por su profesión son contratadas para desempeñar un cargo administrativo en una institución conozcan de casos de mobbing, acoso laboral u hostigamiento laboral. En su gran mayoría los encuestados han tenido alguna experiencia profesional relacionada con el acoso laboral, lo que demuestra lo difundida que se encuentra este tipo de conducta atentatoria contra los derechos de los trabajadores públicos o privados. Mientras que una minoría del personal administrativo de la Universidad Técnica Particular de Loja desconoce este tipo de Delito.

SEGUNDA PREGUNTA:

Para usted ¿cuál o cuáles de los siguientes enunciados, considera que son las conductas más frecuentes dentro del Mobbing u Hostigamiento Laboral?

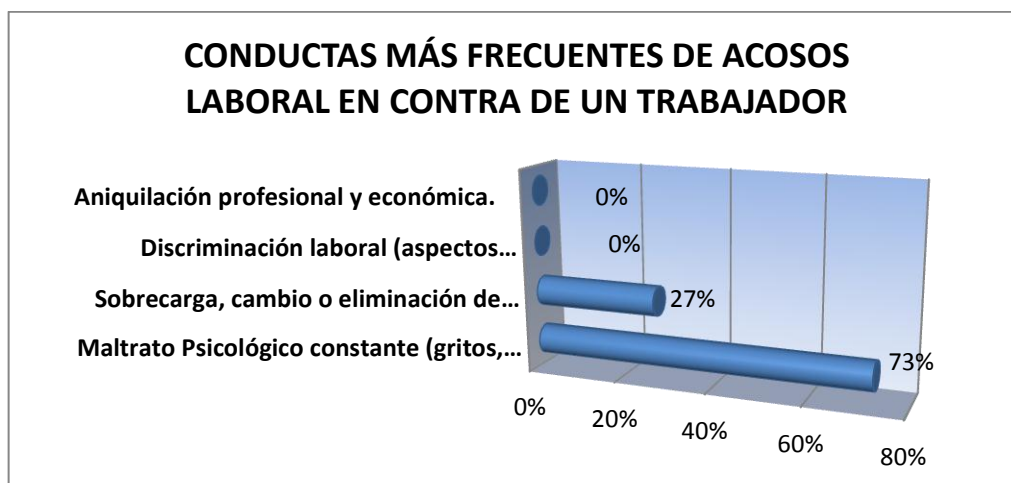
Tabla No. 2

VARIABLE	f	%
Maltrato Psicológico constante (gritos, insultos, críticas).	22	73%
Sobrecarga, cambio o eliminación de las labores que desempeña en su trabajo sin explicación ni causa alguna	8	27%
Discriminación laboral (aspectos profesionales, edad, tiempo de servicio).	0	0%
Aniquilación profesional y económica.	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Loja y Personal Administrativo de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Autor: Jorge Francisco Sornoza Calderón.

Gráfico N°2



Autor: Jorge Francisco Sornoza Calderón.

Interpretación:

De las 30 personas encuestadas entre abogados en libre ejercicio y personal administrativo de la Universidad Técnica Particular de Loja en un 73% consideran como conducta más frecuente de Acoso Laboral o Mobbing, al Maltrato Psicológico en base a gritos, insultos, críticas, etc. Y en un 27% está el cambio de actividad laboral sin justificación alguna con sobrecarga o eliminación de trabajo no existiendo ningún porcentaje por la aniquilación profesional y económica, ni la discriminación laboral.

Análisis:

Los encuestados señalan que el maltrato psicológico en base a gritos, malos tratos, insultos y críticas constantes son formas de conductas que caracterizan esencialmente al Mobbing las mismas que afectan la salud emocional del trabajador, mientras que el cambio de labores de forma repentina acompañado de sobre carga laboral o eliminación sin justificativo alguno del puesto para el que fue contratado afectaría en su bienestar físico y mental por la inestabilidad ocupacional que esto acarrea.

TERCERA PREGUNTA:

A su criterio ¿cuál o cuáles de los siguientes fines se persigue con la presencia del Mobbing u Hostigamiento Laboral?

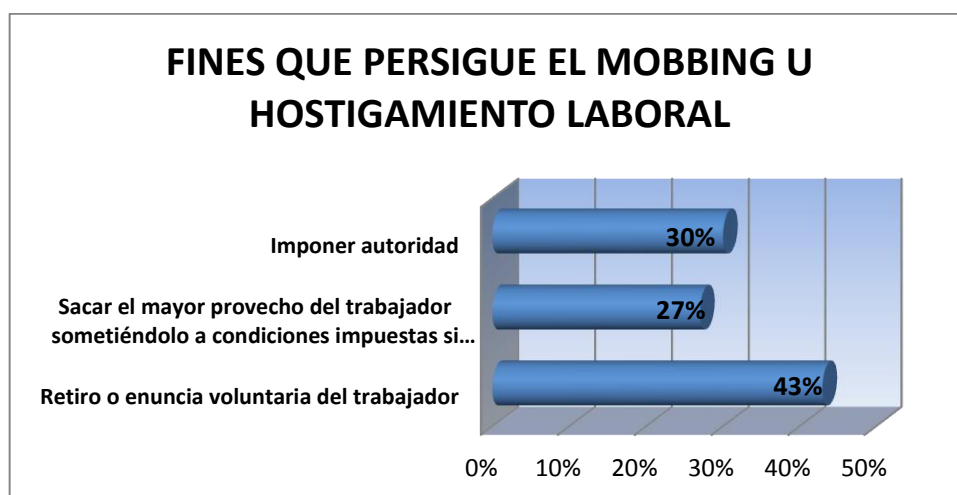
Tabla No. 3

VARIABLE	f	%
Retiro o enuncia voluntaria del trabajador	13	43%
Sacar el mayor provecho del trabajador sometiéndolo a condiciones impuestas si quiere conservar su trabajo	8	27%
Imponer autoridad	9	30
TOTAL	30	100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Loja y Personal Administrativo de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Autor: Jorge Francisco Sornoza Calderón

Gráfico N°3



Autor: Jorge Francisco Sornoza Calderón

Interpretación:

El 43% de los profesionales encuestados considera que el principal fin que se persigue con las conductas de Mobbing es que el trabajador renuncie a su trabajo, seguido por la opción de imponer autoridad en un 30% y en tercer lugar sacar el mayor provecho de la fuerza laboral en un 27%.

Análisis:

Para los encuestados que accedieron a desarrollar esta entrevista es evidente que el fin principal del Mobbing es que el trabajador renuncie a su trabajo, lo cual influye en la posibilidad del pleno goce de su derecho al trabajo y desarrollo económico sustentable. Así mismo puedo determinar que en el caso de superiores jerárquicos que no han tenido la suficiente preparación profesional que les permita ganarse el respeto, han optado por imponer su autoridad como medida amedrentadora. Como tercer fin consideran la explotación laboral como el hecho de sacar el mayor provecho del trabajador, los cuales no está de acuerdo con esa medida pero que deben realizarlos a fin de conservar su puesto de trabajo.

CUARTA PREGUNTA:

¿Considera usted que el Mobbing o Acoso Laboral vulnera los derechos del Trabajador?

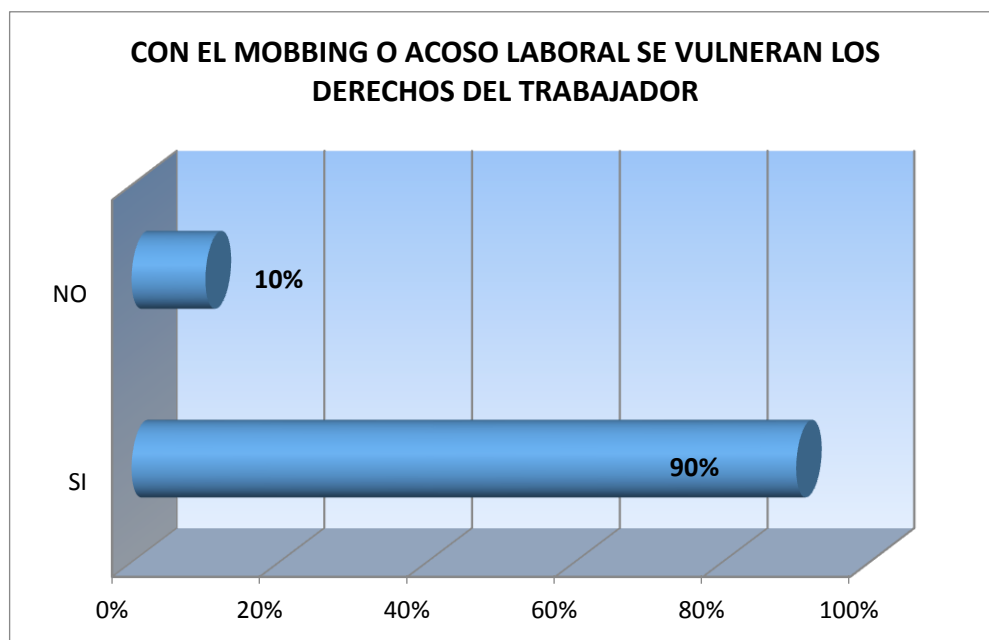
Tabla No. 4

VARIABLE	f	%
SI	27	90%
NO	3	10%
TOTAL	30	100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Loja y Personal Administrativo de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Autor: Jorge Francisco Sornoza Calderón

Gráfico N°4



Autor: Jorge Francisco Sornoza Calderón

Interpretación:

De los 30 encuestados, el 90% consideran que efectivamente el Mobbing o Acoso Laboral vulnera el derecho de los trabajadores debidamente garantizados en los diferentes cuerpos legales, mientras que el 10% frente al desconocimiento del tema considera que no.

Análisis:

La gran mayoría de los encuestados creen que este tipo de delito efectivamente vulnera las garantías laborales del trabajador impidiéndole ejercer su derecho constitucional al trabajo al poner en riesgo su estabilidad y permanencia producto de las constantes conductas de Mobbing.

QUINTA PREGUNTA:

Indique cuál o cuáles de las siguientes consecuencias considera usted que sufre un trabajador como resultado del acoso o Mobbing Laboral.

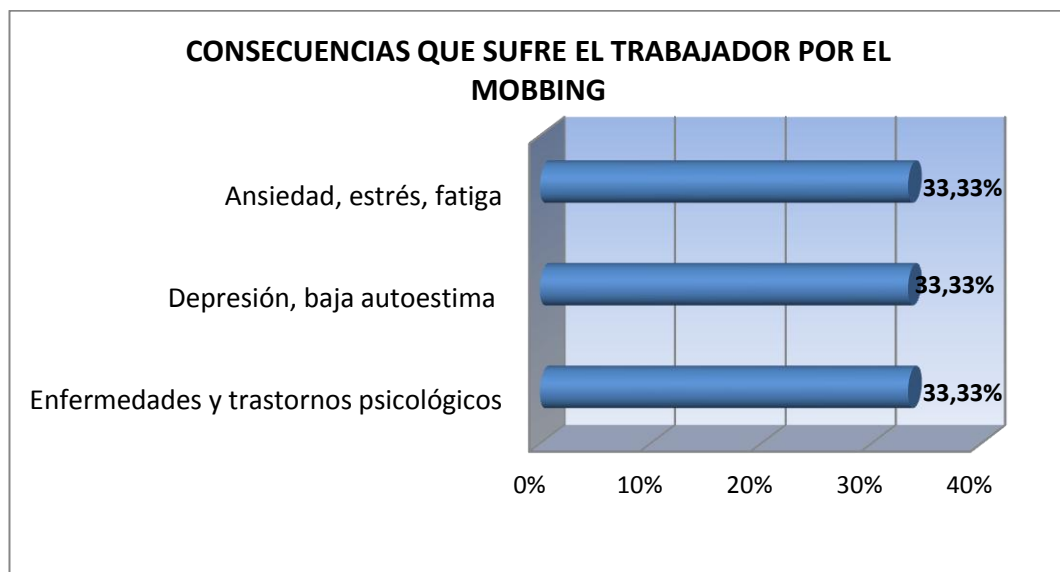
Tabla No. 5

VARIABLE	f	%
Enfermedades y trastornos psicológicos	10	33,3%
Depresión, baja autoestima	10	33,3%
Ansiedad, estrés, fatiga	10	33,3%
TOTAL	30	100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Loja y Personal Administrativo de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Autor: Jorge Francisco Sornoza Calderón

Gráfico N°5



Autor: Jorge Francisco Sornoza Calderón

Interpretación:

A criterio de los 30 encuestados de la Ciudad de Loja, se desprende que como consecuencias del Mobbing las enfermedades y trastornos psicológicos se posicionan con un 33,3%, la ansiedad, el estrés, fatiga con un 33,3%, y un 33,3% la depresión y baja autoestima.

Análisis:

Como se puede apreciar, toda conducta característica de Mobbing o Acoso Laboral conlleva su consecuencia directa para la víctima expuesta, en este caso el trabajador y es que precisamente afecta a su salud emocional y psicológica expresada en cansancio, ansiedad, estrés provocando un bajo rendimiento en su actividad laboral, una baja autoestima y depresión al verse sometido a situaciones intolerables a las cuales no puede poner un límite, ya que dichas conductas adolecen de una regulación considerando como la única salida, el abandonar su trabajo aun cuando esto le signifique quedarse sin su medio de subsistencia.

SEXTA PREGUNTA

¿Consideraría usted necesario implementar dentro de la normativa una regulación específica en cuanto al Mobbing u Hostigamiento Laboral y como delito de acción privada en el Código Orgánico Integral Penal Ecuatoriano por los efectos que éste conlleva?

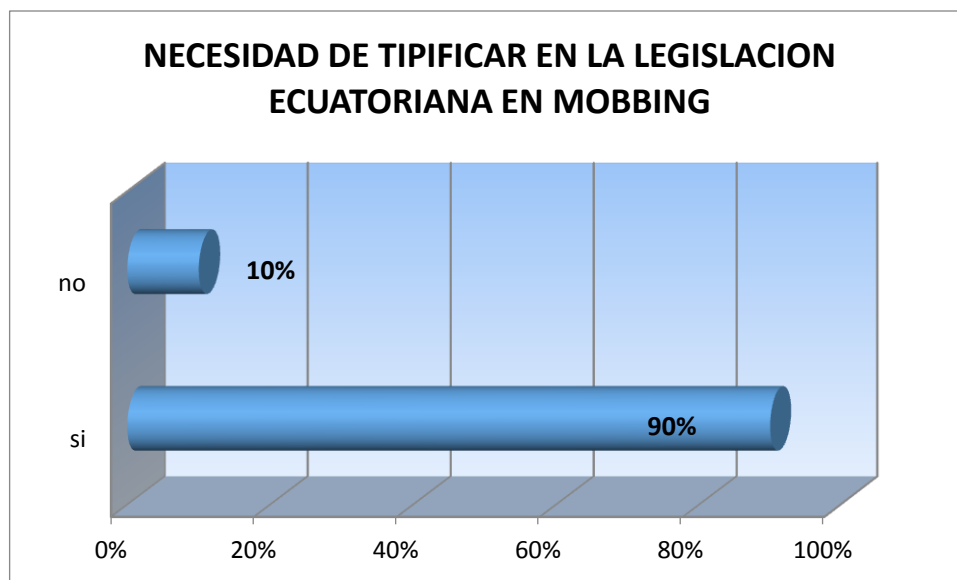
Tabla N° 6

Variable	f	%
si	27	90%
no	3	10%
Total	30	100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Loja y Personal Administrativo de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Autor: Jorge Francisco Sornoza Calderón

Gráfico N°6



Autor: Jorge Francisco Sornoza Calderón

Interpretación:

A consideración de los 30 encuestados, el 90% considera que es urgente la necesidad de implementar la tipificación del Mobbing u Hostigamiento Laboral debido a los efectos directos de exclusión laboral que este tipo de delito ocasiona en la víctima vulnerando sus derechos laborales.

Análisis:

Es evidente que países desarrollados han adoptado en sus normas la tipificación de este delito el cual vulnera los derechos del trabajador, ante esta situación nuestros legisladores deben considerar el someter a debate una reforma de nuestra normativa (COIP) para incluir dentro del catálogo de delitos al Mobbing u Hostigamiento laboral.

6.2 RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LAS ENTREVISTAS

Se procedió a entrevistar a tres profesionales de la Abogacía, sobre el tema objeto de la presente investigación quienes contribuyeron significativamente con su aporte, de lo cual se desprende el siguiente análisis:

PRIMERA PREGUNTA:

¿Conoce usted de qué se trata el Mobbing u Hostigamiento Laboral?

RESPUESTA 1

Si, en efecto, es el acto intimidatorio que se da en un lugar de trabajo, con el cual se pretende causar daño de forma psicológica a la víctima, el objetivo es que la víctima abandone su lugar de trabajo.

Entrevistado:

Abogado/Docente investigador de la Procuraduría Universitaria U.T.P.L

RESPUESTA 2

Si, se trata del acoso a una o a algunas o viceversa personas de un mismo lugar de trabajo, se puede dar entre iguales en línea horizontal, o de superiores a inferiores en rango laboral o línea horizontal y en ciertos casos de inferiores con antigüedad laboral a superiores con mínima experiencia laboral.

Entrevistado:

Abogado del Centro de Mediación y Resolución de conflictos de la U.T.P.L

RESPUESTA 3

Sí, es el acoso psicológico que lleva a cabo una persona de un núcleo laboral con perfil de desconfianza en contra de un compañero de trabajo que se destaca a la hora de realizar sus actividades laborales el objetivo del acosador es causar desconfianza en la víctima.

Director del Centro de mediación de la Súper Intendencia de Compañías Loja.

Entrevistado:

Director del Centro de Mediación de la Súper Intendencia de Compañías Loja.

SEGUNDA PREGUNTA:

¿Cuál o cuáles considera usted que son las conductas más frecuentes del Mobbing u Hostigamiento Laboral?

RESPUESTA 1

Producir en la víctima miedo, terror, desprecio o desánimo hacia su trabajo.

Entrevistado:

Abogado/Docente investigador de la Procuraduría Universitaria U.T.P.L

RESPUESTA 2

Violencia psicológica injustificada a través de actos intimidantes y hostiles que se producen de forma sistemática.

Entrevistado:

Abogado del Centro de Mediación y Resolución de conflictos de la U.T.P.L

RESPUESTA 3

La conjugación de actos que conllevan hostigamiento, discriminación, intimidación o perturbación y en ocasiones "accidentes fortuitos" y hasta agresiones físicas.

Director del Centro de mediación de la Súper Intendencia de Compañías Loja.

Entrevistado:

Director del Centro de Mediación de la Súper Intendencia de Compañías Loja.

TERCERA PREGUNTA:

¿Considera usted que las conductas propias del Mobbing u Hostigamiento Laboral vulneran los derechos y garantías consagradas dentro de la Constitución a favor de los trabajadores?

RESPUESTA 1

Sí, pero a partir del 2008 nos rige una constitución política garantista de derechos y justicia social la cual manifiesta que los derechos serán plenamente justiciables y q no podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento.

Entrevistado:

Abogado/Docente investigador de la Procuraduría Universitaria U.T.P.L

RESPUESTA 2

Si, y al considerarse al Mobbing u hostigamiento laboral un riesgo del trabajo, deberá existir una regulación jurídica clara para que el trabajador pueda ejercer sus derechos.

Entrevistado:

Abogado del Centro de Mediación y Resolución de conflictos de la U.T.P.L

RESPUESTA 3

Si, efectivamente, la víctima está expuesta a que sus derechos se vulneren, los mismos que se encuentran garantizados y consagrados dentro de la Constitución, entre los cuales se cita el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental así como la armonía dentro de quienes comparten un mismo ambiente laboral, los cuales forman un conjunto de bienes jurídicos a ser protegidos por parte del Estado.

Entrevistado:

Director del Centro de Mediación de la Súper Intendencia de Compañías Loja.

CUARTA PREGUNTA:

A su criterio ¿Cuál o cuáles son las causas por las que se dan este tipo de conductas en contra de un trabajador?

RESPUESTA 1

Este tipo de conductas pienso que se dan en busca de intimidar, opacar, reducir, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima de Mobbing con el objetivo de satisfacer la necesidad de egoísmo de

parte del hostigador quien pretende ser el controlador del medio laboral en donde concreta un atentado contra la dignidad del trabajador y los derechos que a este lo amparan.

Entrevistado:

Abogado/Docente investigador de la Procuraduría Universitaria U.T.P.L

RESPUESTA 2

En el caso del empleador lo que busca es deshacerse del trabajador evitando todo tipo de indemnización legal a ser pagada a su favor, siendo el hostigamiento repetitivo y persistente dentro de un tiempo prolongado la forma perfecta para acorralar al trabajador convirtiéndose en una situación insostenible, impidiendo que el trabajador realice normalmente sus actividades dentro del ámbito laboral. Ahora si el hostigador es un compañero la causa fundamental por la que lo hostiga es porque le cae mal, le considera un peligro, le tiene envidia, celos, etc., ante lo cual lo mejor es hacer que lo despidan o que abandone su puesto de trabajo.

Entrevistado:

Abogado del Centro de Mediación y Resolución de conflictos de la U.T.P.L

RESPUESTA 3

Cuando el Mobbing u Hostigamiento Laboral se presenta entre compañeros de trabajo que se encuentran en una posición similar dentro de la estructura de la empresa el ataque puede deberse a numerosas causas: celos, envidia, competencia o problemas de tipo personal. Aquí el acosador busca entorpecer el trabajo de su colega o compañero de trabajo con el objetivo de deteriorar su imagen o carrera profesional; también puede llegar a atribuirse a sí mismo los méritos ajenos puede presentarse, porque la víctima es considerada distinta al resto del grupo,

ya sea por su sexo, orientación sexual, religión o bien, porque la víctima reviste un peligro para el agresor (ejemplo, aspiraciones de ascenso), por envidia o por un simple afán de hostigar.

Entrevistado:

Director del Centro de Mediación de la Súper Intendencia de Compañías Loja.

QUINTA PREGUNTA:

¿Consideraría usted necesario implementar dentro de la normativa una regulación específica en cuanto al Mobbing u Hostigamiento Laboral y como delito de acción privada en el Código Orgánico Integral Penal Ecuatoriano por los efectos que éste conlleva?

RESPUESTA 1

Si, por tres razones; La primera, porque tenemos una constitución garantista de derechos y justicia social la cual tiene incorporado los principios del “SUMAK KAWSAY” proporcionándonos, en primer lugar seguridad laboral. La segunda, porque el trabajador en calidad de subordinado es vulnerable dentro de una relación laboral y la tercera, porque el Mobbing u Hostigamiento Laboral contiene los elementos necesarios para que sea tipificado como Delito de acción privada en nuestra legislación.

Entrevistado:

Abogado/Docente investigador de la Procuraduría Universitaria U.T.P.L

RESPUESTA 2

Si, por que contiene los elementos que configuran el delito; un sujeto activo quien realiza la acción punible; un sujeto pasivo que es sobre quien

recae el hecho que es el trabajador; bienes jurídicos lesionados, la salud psíquica, el derecho al trabajo, la integridad personal entre otras.

Entrevistado:

Abogado del Centro de Mediación y Resolución de conflictos de la U.T.P.L

RESPUESTA 3

Si, por que resultaría un aporte valioso que el Mobbing u Hostigamiento laboral se contextualice como un comportamiento vulneratorio de derechos fundamentales, con lo cual se garantice la correcta aplicación del derecho a la defensa técnica del trabajador establecido en la Carta Magna.

Entrevistado:

Director del Centro de Mediación de la Súper Intendencia de Compañías Loja.

7. DISCUSIÓN

7.1 VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Determinar la necesidad de insertar en el Código Orgánico Integral Penal al mobbing u hostigamiento laboral como un atentado a los derechos fundamentales y delito de acción privada.

Este Objetivo, ha sido verificado en el punto 6 de los Resultados, específicamente en las preguntas 4, 5 y 6 de la Encuesta y 4 y 5 de la Entrevista; en donde se verificó la necesidad de insertar en el Código Orgánico Integral Penal al mobbing u hostigamiento laboral como un atentado a los derechos fundamentales y delito de acción privada.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Realizar un estudio jurídico- doctrinario sobre la figura delictiva del mobbing u hostigamiento laboral como un atentado a los derechos fundamentales y delito de acción privada.

Este Objetivo Específico, ha sido verificado en el punto 4, en cuanto a la Revisión de Literatura, en relación con el Marco Conceptual, Marco Doctrinario, Marco Jurídico y Legislación Comparada, en relación con un breve estudio jurídico- crítico sobre la figura delictiva del mobbing u hostigamiento laboral como un atentado a los derechos fundamentales y delito de acción privada.

Investigar legislación comparada sobre el delito del mobbing u hostigamiento laboral.

Este objetivo específico fue cumplido mediante el punto 4.4 de la Legislación comparada, donde se detalla en relación con las temáticas legislaciones de Colombia, España y Chile.

Plantear un proyecto de reforma jurídica al Código Orgánico Integral Penal, en cuanto insertar al mobbing u hostigamiento laboral como un atentado a los derechos fundamentales y delito de acción privada.

Finalmente, este objetivo se alcanzó con el desarrollo de la Propuesta Jurídica de Reforma en el punto 9.1, donde se plantea una reforma legal al Código Orgánico Integral Penal, en cuanto insertar al mobbing u hostigamiento laboral como un atentado a los derechos fundamentales y delito de acción privada.

7.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

“El vacío legal en el Código Orgánico Integral Penal, en cuanto al mobbing u hostigamiento laboral como un atentado a los derechos fundamentales y delito de acción privada, permite que se trasgreda los derechos del trabajador, limitando su desarrollo normal laboral, violentando sus derechos al Buen Vivir y a tener una vida digna”.

Luego de haber realizado la presente investigación, en lo que respecta a la contrastación de la hipótesis, en cuanto a las respuestas 4, 5 y 6 de las Encuestas y 5, 6 de las entrevistas, los encuestados y entrevistados concuerdan en lo referente al vacío legal en el Código Orgánico Integral Penal, en cuanto al mobbing u hostigamiento laboral como un atentado a los derechos fundamentales y delito de acción privada, permite que se trasgreda los derechos del trabajador, limitando su desarrollo normal laboral, violentando sus derechos al Buen Vivir y a tener una vida digna.

7.3 FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA DE LA PROPUESTA DE REFORMA

En nuestro país no se ha investigado a profundidad el delito de Mobbing u Hostigamiento laboral, este tema tan delicado ya está tipificado desde hace algún tiempo en legislaciones como las de España, Alemania, Italia, Inglaterra, así como en países de Sudamérica como Bolivia, Colombia y Chile.

Nuestro país, no es ajeno ante los grandes avances en materia de defensa y garantía de los derechos humanos y son precisamente estos un parámetro clave para mirar el alcance del desarrollo democrático de una sociedad, es así que la nueva Constitución aprobada vía referéndum en septiembre del 2008 establece un nuevo Estado constitucional de derechos y justicia, es decir; se revaloriza la dignidad de las personas con énfasis en el respeto a los derechos y garantías de las personas y se reconoce la supremacía de la Constitución, pero además de forma conjunta a estos grandes avances, han ido apareciendo nuevas conductas delictivas, con las que como sociedad tenemos que prevenir, regular y sancionar a través de los medios de coercitivos y administradores de justicia.

Art. 11. Numeral 3 “Los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento, para desechar la acción por esos hechos ni para negar su reconocimiento”⁵⁰.

Esto significa que aun cuando el Mobbing o acoso laboral no se encuentra tipificado dentro de la legislación ecuatoriana, se podrá exigir la tutela del Estado con solo invocar los principios constitucionales asegurando las respectivas garantías al trabajador.

⁵⁰ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Ediciones Legales. Quito Ecuador. 2012

Art. 11. Numeral 6 “Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía”⁵¹.

Al considerarse al Mobbing u hostigamiento laboral un riesgo del trabajo, deberá existir una regulación jurídica clara para que el trabajador pueda ejercer sus derechos

La nueva Constitución, en comparación con la de 1998, presenta avances importantes en varios elementos, entre ellos destacan los temas de los derechos de la naturaleza, las funciones del Estado y la forma en que se “vincula y relaciona los derechos sociales a la noción andina de SUMAK KAWSAY o Buen Vivir”⁵².

El Art. 33 de la Constitución, menciona 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”⁵³.

Al relacionar este enunciado con el Mobbing o acoso laboral se puede identificar que existe una clara vulneración de sus derechos al no respetar la dignidad del trabajador, pues se evidencia la presencia de tratos ofensivos a su víctima.

Derechos de Libertad Art. 66.- Numeral 3. “El derecho a la integridad personal, que incluye:

- a) La integridad física, psíquica, moral y sexual.
- b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado.

⁵¹ IBIDEM

⁵² CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Ediciones Legales. Quito Ecuador. 2012

⁵³ IBIDEM

El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual.

c) La prohibición de la tortura, la desaparición forzada y los tratos y penas crueles, inhumanas o degradantes.

d) La prohibición del uso de material genético y la experimentación científica que atenten contra los derechos humanos”⁵⁴.

El fenómeno del Mobbing tiene consecuencias directas contra la integridad de la persona, en este caso del trabajador como víctima directa de las múltiples conductas negativas que lo rodean.

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”⁵⁵.

Es decir que los ecuatorianos, contamos con la garantía de que podemos buscar nuestro sustento por cualquier medio legal. La presencia del Acoso Laboral o Mobbing vulnera este derecho pues afecta de forma directa a la salud física y psicológica del trabajador.

⁵⁴ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Ediciones Legales. Quito Ecuador. 2012

⁵⁵ IBIDEM

El Código de Trabajo en su Art. 4.- “Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario”⁵⁶. Las conductas propias del acoso o Mobbing Laboral conducen a su víctima a renunciar a su trabajo, lo cual hace que renuncie a sus derechos consagrados en la legislación ecuatoriana.

El Art. 42, sobre las Obligaciones del empleador, en su 13, dice: Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra; y el numeral 15, dispone como obligación del empleador, atender las reclamaciones de los trabajadores; entre otras obligaciones.

Con estos artículos se queda plenamente estipuladas las obligaciones de los empleados quienes tienen que precautelar al trabajador en su integridad física y psicológica, situación que se violenta claramente en los casos de acoso laboral.

Mientras que el Código Orgánico Integral Penal, en su artículo 1 establece: “Este Código tiene como finalidad normar el poder punitivo del Estado, tipificar las infracciones penales, establecer el procedimiento para el juzgamiento de las personas con estricta observancia del debido proceso, promover la rehabilitación social de las personas sentenciadas y la reparación integral de las víctimas”⁵⁷.

El Mobbing al ser un conjunto de conductas hostiles que afectan a la salud psicológica de sus víctimas, necesita ser tipificado dentro del Código Orgánico Integral Penal como una infracción sujeta a una pena a fin de salvaguardar y proteger un bien jurídico siendo en este caso la integridad personal, la salud y la vida del trabajador.

⁵⁶ CÓDIGO DE TRABAJO, Ediciones Legales. Quito Ecuador. 2015

⁵⁷ CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL ECUATORIANO, Ediciones Legales. Quito Ecuador. 2012

El Derecho Penal de manera general establece y regula las penas y sanciones de los delitos o infracciones, catalogadas como tales, lo que significa que lo primero que debe hacer el Derecho Penal es establecer los bienes jurídicos que han de ser protegidos penalmente y, sobre esos principios, variables en el tiempo y en el espacio, configurar específicamente los delitos estableciendo la pena que a cada uno le corresponde.

El Código Orgánico Integral Penal en el Art. 19, dice: “Las infracciones se clasifican en delitos y contravenciones. Delito es la infracción penal sancionada con pena privativa de libertad mayor a treinta días. Contravención es la infracción penal sancionada con pena no privativa de libertad o privativa de libertad de hasta treinta días”⁵⁸.

En la disposición precedente se encuentra, sin embargo, un contenido conceptual de delito que lo identifica con todo acto imputable por las leyes penales; lo que significa que si no se encuentra tipificado en la ley penal no tiene la categoría de delito, pero, además, debe estar protegido por una pena peculiar, que permita su clasificación en delitos propiamente dichos y contravenciones o pequeñas infracciones.

Estos procedimientos requieren de técnicas especiales aplicadas en las etapas preprocesales de investigación y de instrucción fiscal, que traten de conservar el documento sin alteraciones, y que garanticen su integridad, autenticidad y reproducción, principios importantes para la valoración de la prueba, ya que la prueba que cuente con estos elementos puede sustentar una resolución.

También es de vital importancia que los métodos utilizados para su recolección garanticen los derechos constitucionales y legales, tales como

⁵⁸ CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL ECUATORIANO, Ediciones Legales. Quito Ecuador. 2012

los de secreto de las comunicaciones, correspondencia virtual y protección de datos.

De esta manera, el principio de inmediación permite al juez presenciar la práctica de la prueba, obteniendo una percepción directa sobre las declaraciones de testigos y peritos, sin la presencia de intermediarios durante el proceso de juzgamiento.

De ahí la necesidad de normar de forma adecuada la prueba electrónica de acuerdo al principio de inmediación en el Código Orgánico General de Procesos, de tal manera que se norme el procedimiento para la valoración de esta clase de pruebas.

8. CONCLUSIONES

A la terminación del presente trabajo investigativo, se pudo llegar a las siguientes conclusiones:

- Que el Mobbing u Hostigamiento Laboral es un Fenómeno social, que mucho daño está haciendo en la actividad laboral, afectando a la salud psíquica y física del trabajador como víctima del acoso laboral cuyas consecuencias son significativas tanto en la sociedad, en el sistema empresarial, y en especial para el trabajador y su familia.
- Existe una concepción bien definida de lo que es el Mobbing u Hostigamiento Laboral dentro de las relaciones de trabajo, por su modalidad, causas, consecuencias y efectos.
- El Mobbing u Hostigamiento Laboral se compone de actos atentatorios cuyo fin es afectar un bien protegido, representa un escenario de riesgo físico y psicológico de la víctima, por lo que atenta contra su salud, bienestar y seguridad vulnerando el derecho a trabajar dentro de un ambiente seguro y libre de todo tipo de violencia dentro de su entorno laboral.
- El Mobbing y sus conductas afectan directamente al trabajador como persona, su dignidad e integridad, hecho que conlleva a graves consecuencias inclusive a la incapacidad física temporal e incluso permanente, hasta inducir a un suicidio.
- El papel del Estado frente al acoso laboral es determinante, sin dejar de lado el importante rol que cumplen los empleadores y trabajadores, sus organizaciones y sociedad civil para prevenir y advertir la presencia de estas formas de violencia en el trabajo.

- Existe un vacío legal con respecto al Mobbing u Hostigamiento Laboral dentro de la normativa ecuatoriana, por lo que al no estar tipificado dentro de ningún cuerpo legal no permite que se pueda demandar administrativa o judicialmente, dejando a la víctima en total indefensión y que el agresor no sea sancionado por los tratos degradantes propinados.

9. RECOMENDACIONES

Habiendo efectuado el desarrollo pertinente del presente trabajo investigativo de carácter socio-jurídico, y luego de haber arribado a las conclusiones anteriormente citadas, sugiero las siguientes recomendaciones:

- Que la Comisión competente de la Asamblea Nacional del Ecuador, considere la iniciativa presentada como una propuesta legislativa a ser socializada, a fin que se establezca una regulación específica en nuestra legislación, tanto dentro del Código de Trabajo como del Código Orgánico Integral Penal delimitando de alguna manera su alcance, las conductas que lo configuran así como los deberes de las autoridades para su prevención y sanción a fin de que su objetivo general sea el desarrollo laboral de los trabajadores garantizándoles un trabajo digno, estabilidad, seguridad y armonía dentro de las relaciones laborales, eliminando toda forma de vulneración de derechos.
- Al Ministerio de Relaciones Laborales, ente rector de las políticas laborales, garantizar y proteger al trabajador como víctima directa de todas aquellas conductas de violencia ilícitas ejercidas dentro del ámbito laboral.
- Tipificar al Mobbing u Hostigamiento Laboral como una conducta punitiva por parte del Estado, permitiendo que la víctima de este tipo de violencias pueda acceder a una adecuada protección de los bienes jurídicos que se lesionan, garantizando así el pleno ejercicio de sus derechos como trabajador que la ley le asiste, ya que la normativa vigente es insuficiente para una protección integral de las víctimas de este tipo de delitos.

- Que se considere al Mobbing como un riesgo laboral al que están expuestos los trabajadores por las graves consecuencias a nivel psicológico a las que puede conducir a su víctima.
- Que el Mobbing Descendente, Hostigamiento Laboral Superior-Empleado sea regulado dentro del Código de Trabajo como una forma de despido intempestivo, puesto que el fin que éste persigue es precisamente separar al trabajador de su lugar de trabajo sin el reconocimiento de valor alguno por indemnización.
- Que el Mobbing u Hostigamiento Laboral sea tipificado dentro del Código Orgánico Integral Penal COIP como un delito Penal de acción privada, por contener conductas atenuantes y circunstancias agravantes que vulneran directamente los derechos de los trabajadores.
- Promover actividades de sensibilización sobre el Mobbing u Hostigamiento Laboral, dirigidos a nivel directivo y de los trabajadores, para crear conciencia entre las partes involucradas que incluya el compromiso tanto del empleador como de los trabajadores a mantener una convivencia laboral libre de todo tipo de violencia dentro de su entorno.

9.1. PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA

REPÚBLICA DEL ECUADOR ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR

El Plenario de la Comisión Legislativa y de Fiscalización

Considerando:

Que es necesaria la efectiva tutela de los bienes jurídicos reconocidos constitucional y legalmente;

- Que es deber de la Asamblea Nacional la actualización de la norma positiva penal;
- Que el artículo 33 de la Constitución de la República establece que el trabajo es un derecho, un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a los trabajadores 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;
- Que el derecho penal positivo debe recoger la necesidad de tutela jurídica de los ecuatorianos;
- Que el Mobbing u Hostigamiento Laboral constituye una realidad objetiva en el ámbito de las relaciones laborales del país;
- Que el Mobbing u Hostigamiento Laboral violenta y lesiona garantías constitucionales como la integridad personal, contemplado en el Art. 66, 3 a de la Constitución de la República y el derecho a la estabilidad del trabajo;
- Que dentro de la misma norma citada, corresponde al Estado, adoptar las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia a toda persona que se encuentre en situación de vulnerabilidad.
- Que el Mobbing u Hostigamiento Laboral constituye no sólo una conducta típica por la violencia psicológica que la engendra sino

además una de las causas de despido y desocupación de un gran número de trabajadores, y;

- Que de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 326 de la Carta Magna, los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, siendo nula toda estipulación en contrario.

En uso de las atribuciones contempladas en el Art. 120, numeral 6, de la Constitución de la República, expide la siguiente:

REFORMA AL CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL DEL ECUADOR

Artículo 1.- A continuación del Capítulo: “De los delitos contra el Derecho al Trabajo, y la seguridad social”, agréguese un capítulo que diga: ***Delitos de Violencia en contra del Trabajador.***

Artículo Innumerado: El Mobbing u Hostigamiento Laboral.- Se entenderá por Mobbing u hostigamiento Laboral toda conducta denigrante y reiterada en un período de tiempo prolongado y de manera recurrente, que se ejerza sobre un trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico mediato o inmediato o un compañero de trabajo, que le produzca miedo, intimidación, sometimiento y le ocasione perjuicio laboral que lo induzca a renunciar a su puesto de trabajo.

Artículo Innumerado.- Se considerará dentro de las modalidades de Mobbing u Hostigamiento Laboral, las siguientes:

1. Maltrato Laboral. Violencia contra la integridad física o moral, expresiones verbales denigrantes, vejatorias o ultrajantes.
2. Persecución Laboral. Toda conducta de reiteración e innegable abuso que induzcan a la renuncia del trabajador.

3. Discriminación Laboral. Todo trato discriminatorio y diferenciado dentro del entorno laboral.
4. Restricción Laboral: Toda acción que dificulte el normal desenvolvimiento de las labores del trabajador como privación, ocultación, destrucción o pérdida de las herramientas en los cuales se base su trabajo.
5. Inequidad Laboral: Imposición de funciones y/o sobrecarga de trabajo, carga horaria, baja remuneración.
6. Desprotección Laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la salud, integridad y seguridad del trabajador.

Artículo Innumerado. De la Pena. Quien infringiere dentro del ámbito de las relaciones laborales actitudes propias del Mobbing u Hostigamiento Laboral señaladas en el artículo anterior será sancionada con pena privativa de libertad de diez meses a cinco años y multa de 36 remuneraciones básicas unificadas o con una sola de ellas.

DISPOSICIÓN FINAL.- Esta Reforma entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado y suscrito en la sede de la Asamblea Nacional, ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha, a los quince días del mes de Agosto del 2016.

f) Presidente

f) Secretario

10. BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS DE TORRES GUILLERMO. Diccionario Jurídico elemental Editorial Eliasta.
- CÓDIGO DEL TRABAJO 2012 EDICIONES Y PUBLICACIONES ECUATORIANAS
- CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL. 2015 CORPORACIÓN DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES.
- CARRARA, Francisco, PROGRAMA DE DERECHO PENAL, Universidad Nacional de Loja, 1990.
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA. 2014. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito.
- DICCIONARIO JURÍDICO ELEMENTAL, Corporación de Estudios y Publicaciones, Servidor Público, Concepto.
- EXNER, Franz, BIOLOGÍA CRIMINAL, Bosch, Casa Editorial, Barcelona-España, 1957
- GOLDSTEIN, Raúl, DICCIONARIO DE DERECHO PENAL Y CRIMINOLOGÍA, Ed. Astrea, Bs. As., Argentina, 1983
- MACHICADO, Jorge, TEORÍA DEL DELITO, CED, La Paz-Bolivia, 2009
- NUEVO CÓDIGO PENAL DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE GUANAJUATO, México 1978
- OSSORIO, Manuel, DICCIONARIO DE CIENCIAS JURÍDICAS, POLÍTICAS y SOCIALES, Ed. Heliasta, Bs. As. Argentina, 2005
- PAZ Y MIÑO, Oswaldo, DERECHO LABORAL COMPARADO, S. n. E. 2005
- ♣PIÑUEL Y ZABALA IÑAKI. 2001. "Mobbing. Como sobrevivir al Acoso Psicológico en el Trabajo".
- PINUEL Y ZABALA, I, Neomanagement, jefes tóxicos y sus víctimas, Aguilar, Madrid, 2004
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, DICCIONARIO DE LENGUA ESPAÑOLA, Espasa, Madrid, 2001.

- REBOLLO VARGAS RAFAEL. 2007. Los delitos contra la integridad moral y la tipificación del acoso psicológico u hostilidad en el Código Penal. Madrid Ministerio de Justicia.
- ROXIN, CLAUS, DERECHO PENAL, Madrid-España, 1997
- TORRES CHÁVEZ, Efraín, BREVES COMENTARIOS AL CÓDIGO PENAL ECUATORIANO, UTPL, Loja-Ecuador, 2001
- VARGAS ZURÑIGA, Marco, EL ASESINATO COPARTICIPADO, Edino, Guayaquil-Ecuador, 2002
- ZAFFARONI, Eugenio Raúl, MANUAL DE DERECHO PENAL, Cárdenas Editor, México, D. F. 1996

11. ANEXOS

11.1 Formatos de Encuesta y Entrevista

FORMATO DE ENCUESTA



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

1. ¿Conoce usted de qué se trata el Mobbing u Hostigamiento Laboral?

SI () NO ()

¿Por qué?

2. Para usted ¿cuál o cuáles de las siguientes conductas enunciadas, considera que son las más frecuentes para determinar si se trata de Mobbing u Hostigamiento Laboral?

SI () NO ()

¿Por qué?

3. A su juicio ¿cuál o cuáles de los siguientes fines se persigue con la práctica continua del Mobbing u hostigamiento laboral?

- El retiro o renuncia voluntario del trabajador ()
Sacar el mayor provecho del trabajador sometiéndolo ()
a condiciones impuestas si quiere conservar su trabajo.
Imponer autoridad ()

4. ¿Cree usted que el Mobbing u Hostigamiento Laboral vulnera los derechos del Trabajador?

SI () NO ()

¿Por qué?

5. Señale ¿cuál o cuáles? de las siguientes consecuencias considera usted que sufre un trabajador como resultado del Mobbing u Hostigamiento Laboral.

- Enfermedades y trastornos psicológicos ()
Depresión, baja autoestima ()
Ansiedad, estrés, fatiga ()

6. ¿Considera usted necesario Tipificar el Mobbing u Hostigamiento Laboral dentro de la normativa específica y como Delito de Acción Privada en el Código Orgánico Integral Penal Ecuatoriano por los efectos que éste conlleva?

SI () NO ()

¿Por qué?

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

FORMATO DE ENTREVISTA



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

Primera Pregunta:

¿Conoce usted de qué se trata el Mobbing u Hostigamiento Laboral?

.....
.....
.....

Segunda Pregunta: Para usted ¿cuál o cuáles de las siguientes conductas enunciadas, considera que son las más frecuentes para determinar si se trata de Mobbing u Hostigamiento Laboral?

.....
.....
.....

Tercera Pregunta: ¿Considera usted que las conductas que caracterizan al Mobbing u Hostigamiento Laboral vulneran los derechos y garantías consagradas dentro de la Constitución a favor de los trabajadores?

.....
.....

Cuarta Pregunta: A su criterio ¿Cuál o cuáles son las causas por las que se dan este tipo de conductas en contra de un trabajador?

.....
.....
.....

Quinta Pregunta: ¿Considera usted necesario Tipificar el Mobbing u Hostigamiento Laboral dentro de la normativa específica y como Delito de Acción Privada en el Código Orgánico Integral Penal Ecuatoriano por los efectos que éste conlleva?

.....
.....
.....

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

11.2 PROYECTO DE TESIS

a. TEMA:

“EL MOBBING U HOSTIGAMIENTO LABORAL COMO UN ATENTADO A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES Y DELITO DE ACCIÓN PRIVADA, EN EL CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL”

b. PROBLEMÁTICA:

Nuestro país, no es ajeno ante los grandes avances en materia de defensa y garantía de los derechos humanos y son precisamente estos un parámetro clave para mirar el alcance del desarrollo democrático de una sociedad, es así que la nueva Constitución aprobada vía referéndum en septiembre del 2008 establece un nuevo Estado constitucional de derechos y justicia, es decir; se revaloriza la dignidad de las personas con énfasis en el respeto a los derechos y garantías de las personas y se reconoce la supremacía de la Constitución, pero además de forma conjunta a estos grandes avances, han ido apareciendo nuevas conductas delictivas, con las que como sociedad tenemos que prevenir, regular y sancionar a través de los medios de coercitivos y administradores de justicia.

Al respecto, en el plano laboral se viene cometiendo en algunos casos el Mobbing u Hostigamiento Laboral, que no es sino la acción o el hecho (verbal o material) de carácter sistemático o continuo, en un lugar de trabajo, donde un individuo o grupo de individuos conjugan conductas predeterminadas a causar daño psicológico en la víctima y cuyo objetivo es que el trabajador opte por abandonar su puesto de trabajo.

Con respecto a la Carta Magna anterior, la de 2008 ofrece también un tratamiento más extenso acerca del trabajo es así que esta norma suprema señala, en su sección tercera, denominada Formas de trabajo y su retribución, artículo 325 que: *“el Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores”*⁵⁹

⁵⁹ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, R. O. 449. Asamblea Nacional Constituyente. 2008

En lo que respecta a la persona, el trabajo se configura como un elemento esencial de la vida, que ofrece al trabajador una forma de crecimiento y superación. Este proceso de crecimiento debe desarrollarse como una situación de satisfacción, lo que implica que debe existir disfrute en la labor que se realiza. En este sentido, se considera como elemental y como un derecho que el trabajo se realice en un ambiente seguro y digno.

El Código Orgánico Integral Penal, como nuevo cuerpo jurídico de Derecho Penal publicado en el Registro Oficial el 10 de Febrero y puesto en vigencia en Agosto del 2014, dio pasos agigantados en el desarrollo de la normativa penal en relación con nuestra realidad nacional, aquí se establece nuevos delitos como el femicidio por ejemplo, dada las crecientes estadísticas de homicidios al sexo femenino, pero también es claro que quedaron vacíos legales; esto con respecto al Mobbing u Hostigamiento Laboral.

Por lo que es imperiosa la necesidad de reformar el Código Orgánico Integral Penal, con el ánimo de insertar un artículo que tipifique este delito y establezca su sanción, acorde a esta conducta y su gravedad. Pero no se trata de la sola tipificación de un delito dentro de nuestro marco normativo, sino más bien de los alcances logrados para su goce efectivo, que generalmente son los resultados que la sociedad demanda, a fin de garantizar los derechos establecidos en la constitución, esto a modo de que este cuerpo legal refleje la realidad actual de nuestra sociedad, previniendo, sancionando y garantizando los derechos de los trabajadores, para que puedan estos desarrollarse con tranquilidad y seguridad en su lugar de trabajo, en respeto y cumplimiento estricto de los derechos del Buen Vivir, recientemente establecidos por la Constitución de la República del 2008.

c. JUSTIFICACIÓN:

Social

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

Institucional y Académico

La Universidad Nacional de Loja, tiene como objetivo principal y fundamental la formación de profesionales críticos y analíticos a través de la realización de la investigación, y vincular los conocimientos teóricos y prácticos con la realidad social.

Con la realización de la presente investigación, se da cumplimiento a un requisito fundamental para la obtención del título profesional de Abogado. Además este trabajo investigativo servirá como fuente de consulta para las futuras generaciones universitarias que se inclinen por esta rama profesional. De igual manera, la investigación de campo será un sustento para el proyecto de reforma.

Jurídico

Este tema y proyecto de tesis se justifica jurídicamente, por cuanto existe un vacío legal en el Código Orgánico Integral Penal, en cuanto a la tipificación de esta nueva conducta delictiva del mobbing u hostigamiento

laboral. Por lo que es necesario presentar una reforma a este cuerpo legal, con el fin insertar este delito y como tal, prevenir, regular y sancionar de acuerdo a la ley, buscando siempre el bienestar y seguridad jurídica de todas y todos los ciudadanos.

d. OBJETIVOS:

- **Objetivo General:**

Determinar la necesidad de insertar en el Código Orgánico Integral Penal al mobbing u hostigamiento laboral como un atentado a los derechos fundamentales y delito de acción privada.

- **Objetivos Específicos:**

Realizar un estudio jurídico- doctrinario sobre la figura delictiva del mobbing u hostigamiento laboral como un atentado a los derechos fundamentales y delito de acción privada.

Investigar legislación comparada sobre el delito del mobbing u hostigamiento laboral.

Plantear un proyecto de reforma jurídica al Código Orgánico Integral Penal, en cuanto insertar al mobbing u hostigamiento laboral como un atentado a los derechos fundamentales y delito de acción privada.

e. HIPÓTESIS:

El vacío legal en el Código Orgánico Integral Penal, en cuanto al mobbing u hostigamiento laboral como un atentado a los derechos fundamentales y delito de acción privada, permite que se trasgreda los derechos del trabajador, limitando su desarrollo normal laboral, violentando sus derechos al Buen Vivir y a tener una vida digna.

f. MARCO TEÓRICO

MARCO CONCEPTUAL

El Trabajo.

“A lo largo de la historia, la forma predominante del trabajo fue la esclavitud, por los trabajos forzosos, donde un hombre domina a otro y le impedía tomar decisiones en libertad, es a partir de mediados del siglo XIX, la esclavitud comenzó a disminuir y fue declarada ilegal, desde entonces, el trabajo asalariado pasó a ser la forma dominante del trabajo. Esta concepción del trabajo indica que un individuo realiza una cierta actividad productiva por la que recibe un salario, que es el precio del trabajo dentro del mercado laboral”⁶⁰

Al respecto podemos darnos cuenta que de a poco el trabajador que presta sus servicios subordinadamente ha pasado de ser un esclavo en la antigüedad, a un sujeto con derechos y libertades en la actualidad habiéndose determinado una relación contractual entre el empleador y el trabajador, sujeta a las diversas normas legales que se han mantenido en nuestra legislación. Recordemos que el elemento principal de una empresa, institución o negocio es el trabajador o los trabajadores, que se los denomina también como empleados u obreros. Además, los trabajadores se encuentran en relación de dependencia, lo que quiere decir que el trabajador se encuentra obligado con el empleador a cumplir las necesidades laborales del empleador en su lugar de trabajo.

Es así que puedo definir como concepto de Trabajo a la actividad intelectual o materia propia del hombre respecto del grado de preparación académico o técnico requerido para cada oficio o profesión solicitado por

⁶⁰ CEVALLOS VASQUEZ, María Elena, Dra. Legislación Laboral, Vol. 1 y 2, Universidad Técnica Particular de Loja, Año 2007, Pág. 36.

un empleador, en donde un trabajador vende su fuerza de trabajo o su propiedad intelectual, por una remuneración que puede ser un salario o sueldo.

El proceso de trabajo, es una relación contractual que se encuentra regulada por las leyes ecuatorianas, con el fin de respetar los derechos, principios y garantías tanto del trabajador como del empleador, por el bien común de los dos.

El Derecho al Trabajo

Surge a finales del siglo XIX con los cambios de los modos de producción (capitalismo) y como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos (revolución industrial).

El profesor argentino Krotoschin nos da esta definición: “Conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad; el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico.”⁶¹

El Derecho al trabajo es para mí, el resultado de los aportes de muchos sectores sociales. Al final, no le quedó más remedio a los gobiernos que acceder a las demandas de los trabajadores, iniciándose así el intervencionismo del Estado, en la regulación de las relaciones jurídicas entre trabajador y empleador y de unos y otros con el Estado, en cuanto al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las

⁶¹ OSSORIO, Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Heliasta, Buenos Aires - Argentina, año 1992, pág. 318

consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.

Es así que el objeto único de esta materia tiene como fin la tutela del trabajo humano (lícito) en todas sus formas, en base a la correcta aplicación de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), el trabajador y el Estado.

El Trabajador

“Se denomina trabajador o trabajadora, al que presta servicios que son retribuidos por otra persona, a la cual el trabajador se encuentra subordinado, pudiendo ser una persona en particular, una empresa o también una institución”⁶².

En consecuencia, trabajador es la persona humana (natural o física), en razón de que es la única que está en la posibilidad material de ejecutar un trabajo, obra o de prestar servicios lícitos y personales a un empleador pues el contrato individual de trabajo por sus características, naturaleza y esencia ampara únicamente a las personas naturales como trabajadores.

El Empleador

Jorge Vásquez López en su obra Derecho Laboral señala que empleador “Es la persona natural o jurídica y entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio. Reconoce la ley también al Fisco, a los consejos provinciales, las municipalidades y las demás personas jurídicas de derecho público, incluyendo la Empresa de Ferrocarriles del Estado, como entidades que

⁶² CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental.

*tienen la calidad de empleadores, respecto a los obreros que laboran en las obras públicas y están sujetos a estas normas del derecho privado*⁶³.

El empleador es la persona o entidad a quien se presta los servicios. Se le llama también empresario.

*En un contrato de trabajo, “es la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario. La otra parte del contrato se denomina «trabajador» o empleado.”*⁶⁴

Es decir el empleador es aquella persona que da empleo a otra, por ende está obligado a cumplir con todos sus deberes y obligaciones previstas en el Código del Trabajo a favor de los trabajadores.

El empleador puede ser una o más personas físicas o una persona jurídica, que solicite y contrate a uno o más trabajadores para que pongan a su disposición su fuerza de trabajo.

El término empleador en las industrias o empresas, se identifica como el dueño de los recursos económicos, pues es la persona que genera fuentes de trabajo. En este sentido, el empleador, a diferencia del trabajador, puede ser tanto una persona física como una persona jurídica.

Contrato de trabajo

Cabanellas, define al contrato de trabajo de la siguiente forma: *“Aquel que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios de carácter económico, ya sean industriales, mercantiles o agrícolas. Más*

⁶³ VÁSQUEZ LÓPEZ, Derecho Laboral Ecuatoriano, Derecho Individual, Editorial Jurídica Cevallos, Quito – Ecuador, 2004, p. 121

⁶⁴ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Jurídico de Derecho Elemental. Editorial Heliasta. Edición 2005. Pág. 298

*técnicamente cabe definirlo así: el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o servirse de su dependencia o dirección en la actividad profesional de la otra.*⁶⁵

En el contrato de trabajo podemos diferenciar dos claros objetivos, el primero es la prestación prometida y el segundo el negocio jurídico que entre las partes acuerdan.

El Contrato de Trabajo es la institución jurídica más importante y central del Derecho de Trabajo que establece la relación jurídica entre un hombre y/o mujer que se compromete a realizar un trabajo bajo la dependencia o subordinación de otra persona natural o jurídica, a cambio de una remuneración justa y regulada por las condiciones de trabajo, tiempo, lugar, etc. De esta forma, el trabajo, a más de servir de denominador para el contrato, constituye el objeto del mismo.

Hostigamiento

El hostigamiento o violencia moral en el trabajo, comportamiento conocido por el término anglosajón mobbing “está compuesto por una serie de comportamientos ofensivos, tiene como origen una conducta destinada a alterar y perturbar a otra persona, el hostigar representa molestar a alguien o burlarse de él insistentemente, dentro del aspecto legal, este es un comportamiento amenazante y/o perturbador que modifica a la conducta y al comportamiento de las personas”⁶⁶.

Normalmente comprende un comportamiento negativo entre similares empleados o trabajadores, inferiores y jerárquicos; que tiene como

⁶⁵ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Jurídico de Derecho Elemental. Editorial Heliasta. Edición 1998. Pág. 95

⁶⁶ ORGANIZACIONES SINDICALES DE ESPAÑA, MOBBING, Valencia, 2012, página 1

objetivo que el ataque de carácter perturbador o amenazante sea sistemático o durante un tiempo prolongado.

De modo directo o indirecto, por parte de una o más personas contra otra, con el único fin de generarle estrés y baja autoestima donde las consecuencias son potencialmente muy perjudiciales para la víctima.

Según la Real Academia Española, hostigar es *“molestar a alguien o burlarse de manera continua. Para el derecho es el comportamiento amenazante o perturbador”*⁶⁷.

De acuerdo a estos criterios, puedo definir que el hostigamiento es un proceso que implica la repetición constante de un conjunto de comportamientos que ofenden la dignidad y honra de la víctima y cuyo objetivo es deteriorar su confianza.

El Hostigador

*“El hostigador persigue siempre a alguien de quien está celoso, envidioso. Con frecuencia, la persona acosada es competente, talentosa, segura de sí. Genera movimiento. Es vital, autónoma, tiene el poder de ser vertical y conducirse a sí misma. Sobre todo, es libre. Y eso hace rabiar a nuestro hostigador. Porque, a pesar de lo que dice es inseguro y le falta autonomía. Y esa carencia intenta esconderla detrás de las tácticas de manipulación o incluso, de seducción: se hace pasar por lo que no es.”*⁶⁸.

Hostigador es la persona que hostiga; y presenta un perfil psicológico de inseguridad de sus propias capacidades y precisamente quiere ocultar sus debilidades persiguiendo a alguien que podría “hacerle sombra” en su organización laboral.

⁶⁷ Diccionario de la Real Academia Española. Editorial Espasa. Barcelona – España 1982

⁶⁸ <https://equilibrioyeleccion.wordpress.com/no-violencia/%C2%BFque-es-un-hostigador/>

Por lo general el hostigador persigue a un subordinado, cuyo talento opaca su actividad. El hostigador busca eliminar al acosado de la organización o satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador.

El hostigador aprovecha la situación que le brinda la situación organizativa particular para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas.

El Delito

“Es la infracción de la ley del Estado, promulgada para proteger la seguridad de los ciudadanos, y que resulta de un acto externo del hombre, positivo o negativo, moralmente imputable y socialmente dañoso”⁶⁹.

Para la concepción jurídica, el delito está determinado por todo acto humano voluntario que se adecua al presupuesto jurídico de una ley penal, en este sentido, la acción o conducta punible no vulnera la norma, sino que hace, ejecuta, lleva a la práctica lo que el presupuesto legal establece.

Dignidad Humana

“La dignidad humana es el rango o la categoría que corresponde al hombre como ser dotado de inteligencia y libertad, distinto y superior a todo lo creado y que comparte un tratamiento concorde a todo momento con la naturaleza humana”⁷⁰.

⁶⁹ CARRARA, Francisco, PROGRAMA DE DERECHO CRIMINAL, Proyecto Editorial - Carraral, UNL, 1990, Loja-Ecuador Pág. 7

⁷⁰ GABET EMILIANO A.2007. Flexibilización de la carga de la prueba y violencia laboral.

Partiendo de la naturaleza humana del hombre en su esencia lo que lo diferencia del resto de seres vivos es precisamente su dignidad humana y su condición de ser racional dotado de la capacidad para decidir y formar su propio modelo de conducta en su entorno.

Este modelo de conducta configurado dentro del marco del respeto social y de los valores propios de cada individuo, es garantizado por nuestra actual Carta Magna, como un derecho propio del ser humano y determinan la existencia.

La unión sistemática de los valores antes mencionados y la legitimidad de los derechos reconocidos en la constitución, es la patente en la construcción del tan llamado “SUMAK KAWSAY”.

Mobbing.

El profesor Heinz Leymann, Doctor en Psicología, y máximo investigador del tema fue el primero en definir este término durante un Congreso sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo en el año 1990 y años más tarde profundiza su definición desde el ámbito psicológico laboral en cuanto al maltrato de la víctima considerando el Mobbing como una especie de terror laboral y lo define así: *“El psicoterror o Mobbing en la vida laboral conlleva a una comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de forma sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente contra un único individuo, quien, a consecuencia de ello, es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuente y persistentes (al menos una vez por semana) y a lo largo de un prolongado periodo de tiempo (al menos durante seis meses).”*⁷¹

⁷¹LEYMANN H., The Content and Development of Mobbing at Work. European Journal of Work and Organizational Psychology, 1996.

Para el Psicólogo Iñaki Piñuel y Zabala, reconocido profesor de la Universidad de Alcalá de Henares, *“El Mobbing es el deliberado y continuo maltrato modal y verbal que recibe un trabajador hasta entonces válido, adecuado o incluso excelente en su desempeño, por parte de uno o varios compañeros de trabajo, que buscan con ello desestabilizarlo y minarlo emocionalmente con vistas a deteriorar y hacer disminuir su capacidad laboral o empleabilidad y poder eliminarlo así más fácilmente del lugar y del trabajo que ocupa en la organización”*.⁷²

Como definición personal considero que el Mobbing es la acción o el hecho (verbal o material) de carácter sistemático o continuo, en un lugar de trabajo, donde un individuo o grupo de individuos conjugan conductas predeterminadas a causar daño psicológico en la víctima y cuyo objetivo es que el trabajador opte por abandonar su puesto de trabajo.

⁷²PIÑUEL Y ZABALA, Iñaki. 2001. “Mobbing. Como sobrevivir al Acoso Psicológico en el Trabajo”.

MARCO DOCTRINARIO

ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL DELITO

“Los elementos positivos del delito son los siguientes:

a) La acción o conducta humana: *Es una manifestación de la conducta humana consiente (voluntaria) o inconsciente (involuntaria) algunas veces; positiva (activa) o negativa (pasiva) que causa una modificación en el mundo exterior (mediante un movimiento corporal o mediante su omisión y que está prevista en la ley. La conducta humana en el delito puede realizarse básicamente de dos formas:*

- 1. Obrar activo (comisión): Requiere un acto voluntario, producto de la conciencia y voluntad del agente.*
- 2. Requiere un acto corporal externo que produzca una modificación del mundo exterior.*
- 3. Requiere que el acto esté previsto en la ley como delito.*
- 4. Obrar pasivo (omisión).*
- 5. Requiere inactividad voluntaria.*
- 6. Requiere la existencia de un deber jurídico de obrar.*

b) La tipicidad: *“Es la encuadrabilidad de la conducta humana al molde abstracto que describe la ley penal.*

c) Antijuricidad: *De acuerdo a lo expresado por el profesor Carlos Ernesto Binding, el que comete delito no contraviene la norma, simplemente adecua su conducta a la norma, haciéndose así la posición de la antijuricidad en sentido formal, al poner de manifiesto la relación de oposición entre la conducta humana y la norma penal, es decir, la acción que infringe la norma del Estado, que contiene un mandato o una prohibición de orden jurídico.*

d) Imputabilidad: *Es la capacidad para conocer y valorar el deber de respetar la norma y de determinarse espontáneamente. Es la capacidad de actuar culpablemente.*

e) Culpabilidad: *Es un comportamiento consiente de la voluntad que da lugar a un juicio de reproche debido a que el sujeto actúa en forma antijurídica, pudiendo y debiendo actuar diversamente.*

f) Condiciones objetivas de punibilidad: *Son aquellas condiciones que deben seguirse, para imponer una pena en algún delito en particular. De lo anterior, se han considerado dos vertientes las cuales son, “que sí la punibilidad es un elemento positivo del delito o bien una consecuencia del mismo*

g) La punibilidad: *Una forma de recoger y elaborar una serie de elementos y presupuestos que el legislador, por razones utilitarias, puede exigir para fundamentar o excluir la imposición de una pena y que sólo tiene en común que no pertenecen ni a la tipicidad, ni a la antijuricidad, ni a la culpabilidad, y su carácter contingente, es decir, sólo exige en algunos delitos concretos. La punibilidad como elemento positivo del delito ha sido objeto de contradicciones así como lo señalan algunos tratadistas penalistas al referirse al tema, en el que defieren diciendo si la punibilidad es un elemento del delito en el que la infracción típica, antijurídica y culpable, para que se considere como delito es necesario que se sancione con una pena y es sólo así que sería un elemento esencial del delito”⁷³*

En cuanto al criterio del tratadista doctrinario Cuello, los elementos del delito son: la acción o conducta humana, la tipicidad, la antijuricidad, la imputabilidad, culpabilidad, las condiciones objetivas de punibilidad y la punibilidad. Siendo éstos los componentes que determinan la conducta

⁷³ Cuello Calón, Eugenio. (1998). Derecho Penal, Parte General. Pág. 299

delictiva que ejecuta el sujeto activo, por lo que al faltar uno de ellos no se configuraría dicho delito.

A la par de este criterio, considero aportar con que existen para otros tratadistas los elementos negativos del delito, los mismos que se relacionan con la falta de acción, norma y existencia de omisión.

En cuanto al delito de mobbing u hostigamiento laboral, sus componentes que lo configuran, no son más que la continuidad, que trata sobre la conducta delictiva de forma continua y prolongada, con los mismos sujetos. El sujeto pasivo, que comúnmente es una o varias personas las que son víctima de esta conducta. La finalidad, que es el objetivo de la conducta, que no es más que el marginar, saturar o molestar al o los sujetos pasivos. Las conductas, que atacan diferentes aspectos de la víctima, ya sea su integridad personal, física o psicológica como física. Por último, es una conducta prohibida por la ley y la sociedad.

De tal modo que todos estos elementos, determinan tanto el delito como la conducta del sujeto activo como del pasivo, lo que es normado y regulado por el Estado en respeto estricto de los principios, derechos y garantías del trabajador.

Elementos del Delito Mobbing u Hostigamiento

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

- *“La continuidad; la exposición a las conductas de acoso no es algo temporalmente puntual, es en cambio algo prolongado en el tiempo (se suele hablar de mobbing a partir de una duración de seis meses).*
- *El sujeto pasivo; normalmente suele ser una persona concreta, es decir, una única persona, y muy raramente, varias personas o un grupo de ellas.*

- *La finalidad: normalmente es el abuso, la destrucción, el aislamiento de la víctima, su marginación y exclusión de la organización.*
- *Las conductas: Estas suelen ir dirigidas a atacar distintos aspectos de la persona; su dignidad, su capacidad profesional, su vida privada e incluso sus cualidades físicas y morales.*
- *La manifiesta injusticia de la situación y de las conductas.*⁷⁴

En cuanto al delito de mobbing u hostigamiento laboral, sus componentes que lo configuran, no son más que la continuidad, que trata sobre la conducta delictiva de forma continua y prolongada, con los mismos sujetos. El sujeto pasivo, que comúnmente es una o varias personas las que son víctima de esta conducta. La finalidad, que es el objetivo de la conducta, que no es más que el marginar, saturar o molestar al o los sujetos pasivos. Las conductas, que atacan diferentes aspectos de la víctima, ya sea su integridad personal, física o psicológica como física. Por último, es una conducta prohibida por la ley y la sociedad.

El Mobbing y su Historia

“El mobbing es un problema muy antiguo y existe en diferentes culturas y civilizaciones aunque se ha agudizado con las nuevas formas de organización del trabajo.

*La expresión atestar o mobbing debe su actual divulgación en el mundo laboral, curiosamente a un investigador del mundo animal como fue el fundador de la etología, es decir la ciencia que se dedica al estudio y análisis del comportamiento animal, Konrad Lorenz*⁷⁵.

⁷⁴ SOLIVA, Marina. Resumen del Curso “Intervención psico-social en situaciones de mobbing”. Organizado por Psiquiatria.com y edu.salud.com. Montreal, página 2.2009

⁷⁵ Olweus. “Bullying en la escuela . Qué sabemos y lo que podemos hacer”. Oxford: Blackwell. Olweus, Dan. (1993)

“Fue este científico quien en 1968 utilizó dicha expresión al analizar el comportamiento animal en grupo; concretamente detectó cómo animales pequeños acosaban o atestaban conjuntamente a un animal grande de forma sistemática, para conseguir que aborreciera o abandonara su situación próxima a ellos. La observación del comportamiento animal llevada a cabo por Lorenz, ya reviste un cierto interés, porque en ella se detectó como un animal de mayor corpulencia (el búho), era agredido por animales más pequeños (cuervos) para que abandonase su zona de caza, pero no mediante un ataque frontal que podría tener serias consecuencias para alguno de los cuervos intervinientes en la batalla, sino mediante un ataque indirecto, de hostigamiento sistemático, de perturbación reiterada, que obtenía como resultado el agotamiento de la resistencia del búho, quien finalmente marchaba voluntariamente. Posteriormente en 1972 un médico sueco Peter-Paul Heinemann, tomó dicha terminología del mundo animal para un comportamiento similar en el mundo de los humanos; concretamente apreció como entre los niños de un colegio, y en el tiempo entre clase y clase, se producía un comportamiento muy destructivo, de grupos de ellos sobre individuos aislados”⁷⁶ .

A mi criterio, es importante el conocer los orígenes de esta conducta delictiva, que pone en riesgo el respeto de los derechos del trabajador, siendo éste un problema que ha venido aquejando a la sociedad desde tiempos antiguos, pero que siempre ha carecido de la importancia debida para tratarse dentro del legislativo, ya sea por prioridad a normas emergentes o por falta de casuística al respecto.

Consecuentemente, la expresión de acoso laboral u hostigamiento laboral, se inició en 1968 utilizándose una problemática en animales, en comparación con el hombre. Luego en 1972 el médico Peter- Paúl lo relacionó ya de forma directa con la conducta del ser humano en varias

⁷⁶ Carroll M. Brodsky. “The Harassed Worker”. D.C. Healthand Company, Lexington:. 1976.USA

situaciones, concretamente con los niños, para luego llegar a determinar esta conducta en el derecho laboral, ya que es en forma directa en la relación laboral y por su relación de superioridad, donde más se genera el hostigamiento para que el empleado o trabajador renuncie al contrato de trabajo o a los derechos que por ley se le otorga.

Clases de Mobbing.

Para mayor entendimiento del estudio de esta figura delictiva, es necesario determinar las clases de mobbing:

“El Mobbing laboral se caracteriza por la presencia de un conflicto entre dos partes que son el agresor y la víctima entre las cuales existe una diferencia de poder social, económico, físico y psicológico, donde la parte hostigadora tiene mayores recursos, apoyo o posición superior en relación a la del trabajador hostigado. Desde este punto de vista, el acoso laboral es ejercido de la siguiente forma:

- d) **Mobbing Vertical Descendente (bossing).**- Este tipo de hostigamiento es dado por el jefe u otros de jerarquía superior respecto de la víctima. La persona que lo lleva a cabo busca mantener su poder y, por algún motivo, la víctima le resulta una amenaza. La presión se da por la unión del sujeto activo con otros compañeros de similar jerarquía.*

Esta modalidad es la más habitual, la víctima se encuentra en una relación de inferioridad jerárquica con respecto al agresor.

Las conductas ejecutadas por la persona que ostenta el poder tienen por objetivo minar el ámbito psicológico del trabajador, ya sea para mantener su posición jerárquica o como una estrategia de

la organización para que el afectado se retire en forma voluntaria sin que ésta incurra en costos económicos compensatorios.

- e) **Mobbing Vertical Ascendente.-** *Este tipo de hostigamiento es considerado poco frecuente por cuanto es realizado por quienes ocupan puestos subalternos o inferiores en relación con la víctima de mayor jerarquía.*

Esta modalidad se presenta cuando se incorpora una persona desde el exterior y sus métodos no son aceptados por sus subordinados, o porque ese puesto es ansiado por alguno de ellos. Se puede dar también cuando un trabajador es ascendido a un cargo donde debe dirigir y organizar a antiguos compañeros, los cuales no están de acuerdo con la elección.

- f) **Mobbing Horizontal.-** *Es el hostigamiento por unos trabajadores sobre otros a su mismo nivel. El ataque puede darse por problemas personales o, porque alguno de los miembros del grupo no acepta 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”⁷⁷.*

En esta modalidad, un grupo tiene una identidad y comportamientos que son propios, se rige por reglas y códigos los cuales no corresponden a la suma de los comportamientos individuales de sus miembros, bajo esta premisa un trabajador puede ser acosado por los restantes miembros del grupo o al no pertenecer a él, el grupo lo toma como blanco de sus ataques.

Sin embargo, esta figura delictiva se caracteriza por la existencia del conflicto entre el empleador (agresor) y el trabajador (víctima), donde el trabajador es la persona abusada dentro de las horas de

⁷⁷ ROMERO PÉREZ: “Mobbing Laboral: acoso moral, psicológico” Revista de Ciencias Jurídicas N° 111, (131-162). Costa Rica. 2006. pag.141, 142.

trabajo, este puede ser ya sea vertical descendente (del jefe al trabajador), vertical ascendente (del trabajador al empleador) y, el horizontal (trabajadores sobre uno o un grupo de trabajadores).

Características y Formas del Mobbing u Hostigamiento Laboral.

“El acoso se puede presentar de múltiples maneras: el acosador va a encontrar en la víctima un blanco para ejercer presión y lograr así una finalidad. Sin embargo, este tipo de conductas no se dan en una sola ocasión sino en varias y se manifiestan durante diferentes etapas según el proceso que surja en el desarrollo de esta conducta”⁷⁸.

“En este punto se plantea que el mobbing comienza generalmente por un conflicto, si bien aún no tenemos la configuración del mobbing porque, como vimos, es distinto el incidente crítico al mobbing. Sin embargo, este primer incidente sí puede ser el origen del mismo. Este conflicto se puede presentar por no haber resuelto algún problema de la manera adecuada o que se realice a propósito de parte del acosador para iniciar su conducta”⁷⁹.

Escenario y Elementos del Mobbing

- a) *“La continuidad: la exposición a las conductas de acoso no es algo temporalmente puntual, sino prolongado en el tiempo (se suele hablar de mobbing a partir de una duración de seis meses);*
- b) *el sujeto paciente: normalmente suele ser una persona concreta, es decir, una única persona, y muy raramente, varias personas o un grupo de ellas;*

⁷⁸ LEYMANN, Heinz. Contenido y desarrollo del acoso grupal/moral mobbing en el trabajo. *European journal of work and organizational psychology*, 1996, 5(2), 165-184

⁷⁹ GONZÁLEZ, Tomás. *Mobbing, el acoso psicológico en el ámbito laboral*. Buenos Aires: B de F LTDA, 2010

- c) *la finalidad: normalmente es la destrucción, el aislamiento de la víctima, su marginación y exclusión de la organización;*
- d) *las conductas: éstas suelen ir dirigidas a atacar distintos aspectos de la persona; su dignidad, su capacidad profesional, su vida privada e incluso sus cualidades físicas y morales;*
- e) *La manifiesta injusticia de la situación y de las conductas*⁸⁰.

El acoso laboral es una conducta sui géneris, por el escenario en que tiene lugar la acción: el lugar de trabajo, aunque pueda extenderse hasta el domicilio del trabajador hostigado.

Tal es el daño psicológico que causa el acoso laboral u hostigamiento al trabajador, que su lugar de trabajo, poco a poco, se va convirtiendo en una verdadera sala de tortura, con un torturador implacable y con una víctima casi siempre indefensa y desprotegida, como es el trabajador.

El trabajador quebrado en su resistencia, por la continuidad de acciones psicológicas violentas, ve como única salida la huida, mediante renuncia al trabajo y en el peor de los casos mediante el suicidio. En contadas ocasiones el trabajador hostigado ha reaccionado de forma violenta y ha tenido que ser sometido a la justicia penal, luego del despido del trabajo.

El trabajador hostigado, en el lugar que realiza su actividad productiva, no alcanza a comprender la verdadera naturaleza de esta conducta criminal, sino tiempo después, cuando ha enfermado psíquica o físicamente o cuando ha abandonado el trabajo, sin ninguna explicación.

El Bien Jurídico Lesionado con el Mobbing

“El bien jurídico como objeto de tutela significa una abstracción, por lo que no debe confundirse con el objeto de la acción delictiva, como lo

⁸⁰ Artazcoz Lazcano L. El acoso moral en el trabajo, un riesgo laboral que se puede prevenir. mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/article_436.shtml

expresa Zaffaroni, “bien jurídico penalmente tutelado es la relación de disponibilidad de un individuo con un objeto protegido por el Estado, que revela su interés mediante la tipificación penal de conductas que le afecten”⁸¹.

El bien jurídico lesionado con el delito de mobbing de acuerdo a las normativas en nuestra legislación y de forma común con legislaciones de naciones hermanas se determina en bienes jurídicos tutelados constitucionalmente, esto es los valores morales, de tal modo que es de forma abstracta, lo que nuestra Constitución de la República protege y garantiza.

Se puede rescatar, que la tutela de nuestros derechos y garantías constitucionales es inherente al ser humano y como tal protege las condiciones sociales, en cuanto a lo que es la relación laboral, no solo, en respeto a los derechos de los trabajadores sino también del empleador.

“En el campo penal, el concepto de bien jurídico cumple un rol importante: permite conocer con exactitud la función del orden jurídico penal, facilita la comprensión del tipo, es la base para la exposición sistemática de la parte especial y es de suma importancia práctica para la interpretación de la ley. Así en el hurto, el objeto de la acción es la cosa; el objeto de protección, o bien jurídico protegido es la propiedad”.⁸²

El concepto político criminal del bien jurídico trata de distinguir el bien jurídico de los valores morales; o sea, trata de evidenciar la división entre moral y Derecho. Esta concepción del bien jurídico es

⁸¹ ZAFFARONI, Eugenio Raúl, MANUAL DE DERECHO PENAL, EDIAR, Bs.As. Argentina, 1989, pág. 289

⁸² GOLDSTEIN, Raúl, DICCIONARIO DE DERECHO PENAL Y CRIMINOLOGIA, Ed. Astrea, Bs. As., Argentina, 2000, Pág. 85

producto de un estado social y democrático de Derecho y se plasma en el Derecho Penal a la hora de tutelar intereses difusos.

Al respecto, dentro del campo penal, el acoso laboral o mobbing, se configura la trasgresión del bien jurídico de los derechos y garantías, esto es la integridad física, psíquica, moral e inclusive sexual. De manera que el mobbing lesiona directamente el derecho de trabajo, limitando una vida digna y desarrollarse dentro de un Buen vivir.

MARCO JURÍDICO

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

Art. 11. Numeral 3 “Los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento, para desechar la acción por esos hechos ni para negar su reconocimiento”⁸³.

Esto significa que aun cuando el Mobbing o acoso laboral no se encuentra tipificado dentro de la legislación ecuatoriana, se podrá exigir la tutela del Estado con solo invocar los principios constitucionales asegurando las respectivas garantías al trabajador.

Art. 11. Numeral 6 “Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía”⁸⁴.

Al considerarse al Mobbing u hostigamiento laboral un riesgo del trabajo, deberá existir una regulación jurídica clara para que el trabajador pueda ejercer sus derechos

La nueva Constitución, en comparación con la de 1998, presenta avances importantes en varios elementos, entre ellos destacan los temas de los derechos de la naturaleza, las funciones del Estado y la forma en que se “vincula y relaciona los derechos sociales a la noción andina de sumakkawsay o Buen Vivir”⁸⁵.

El 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

⁸³ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Ediciones Legales. Quito Ecuador. 2012

⁸⁴ IBIDEM.

⁸⁵ IBIDEM.

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”⁸⁶.

Al relacionar este enunciado con el Mobbing o acoso laboral se puede identificar que existe una clara vulneración de sus derechos al no respetar la dignidad del trabajador, pues se evidencia la presencia de tratos ofensivos a su víctima.

Derechos de Libertad Art. 66.- Numeral 3. “El derecho a la integridad personal, que incluye:

- a) La integridad física, psíquica, moral y sexual.
- b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado.

El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual.

- c) La prohibición de la tortura, la desaparición forzada y los tratos y penas crueles, inhumanas o degradantes.

- d) La prohibición del uso de material genético y la experimentación científica que atenten contra los derechos humanos”⁸⁷.

⁸⁶ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Ediciones Legales. Quito Ecuador. 2012

⁸⁷ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Ediciones Legales. Quito Ecuador. 2012

El fenómeno del Mobbing tiene consecuencias directas contra la integridad de la persona, en este caso del trabajador como víctima directa de las múltiples conductas negativas que lo rodean.

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”⁸⁸.

Es decir que los ecuatorianos, contamos con la garantía de que podemos buscar nuestro sustento por cualquier medio legal.

La presencia del Acoso Laboral o Mobbing vulnera este derecho pues afecta de forma directa a la salud física y psicológica del trabajador.

CÓDIGO DE TRABAJO

Art. 3.- “Libertad de trabajo y contratación.- El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente. En general, todo trabajo debe ser remunerado”⁸⁹.

Esta es una facultad que el Estado otorga a todas las personas, el dedicarse a la actividad económica productiva que sea de su agrado dentro de los lineamientos del bien común. En relación con el Mobbing o acoso laboral, ninguna persona tiene la facultad para impedir o evitar que

⁸⁸ IBIDEM

⁸⁹ CODIGO DEL TRABAJO. Ediciones y Publicaciones Ecuatorianas. 2012. Quito Ecuador.

realice su trabajo y en este caso el hostigador lo que busca precisamente es entorpecer el normal desenvolvimiento de sus labores y lograr su autoexclusión vulnerando el derecho consagrado.

Art. 4.- “Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario”⁹⁰. Las conductas propias del acoso o Mobbing Laboral conducen a su víctima a renunciar a su trabajo, lo cual hace que renuncie a sus derechos consagrados en la legislación ecuatoriana.

El Art. 42, sobre las Obligaciones del empleador, en su 13, dice: Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra; y el numeral 15, dispone como obligación del empleador, atender las reclamaciones de los trabajadores; entre otras obligaciones.

Con estos artículos se queda plenamente estipuladas las obligaciones de los empleados quienes tienen que precautelar al trabajador en su integridad física y psicológica, situación que se violenta claramente en los casos de acoso laboral.

CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL

Artículo 1.- Finalidad.- “Este Código tiene como finalidad normar el poder punitivo del Estado, tipificar las infracciones penales, establecer el procedimiento para el juzgamiento de las personas con estricta observancia del debido proceso, promover la rehabilitación social de las personas sentenciadas y la reparación integral de las víctimas”⁹¹.

⁹⁰ IBIDEM

⁹¹ CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL ECUATORIANO, Ediciones Legales. Quito Ecuador. 2012

El Mobbing al ser un conjunto de conductas hostiles que afectan a la salud psicológica de sus víctimas, necesita ser tipificado dentro del Código Orgánico Integral Penal como una infracción sujeta a una pena a fin de salvaguardar y proteger un bien jurídico siendo en este caso la integridad personal, la salud y la vida del trabajador.

El Derecho Penal de manera general establece y regula las penas y sanciones de los delitos o infracciones, catalogadas como tales, lo que significa que lo primero que debe hacer el Derecho Penal es establecer los bienes jurídicos que han de ser protegidos penalmente y, sobre esos principios, variables en el tiempo y en el espacio, configurar específicamente los delitos estableciendo la pena que a cada uno le corresponde.

El Código Orgánico Integral Penal en el Art. 19, dice: “Las infracciones se clasifican en delitos y contravenciones. Delito es la infracción penal sancionada con pena privativa de libertad mayor a treinta días. Contravención es la infracción penal sancionada con pena no privativa de libertad o privativa de libertad de hasta treinta días”⁹².

En la disposición precedente se encuentra, sin embargo, un contenido conceptual de delito que lo identifica con todo acto imputable por las leyes penales; lo que significa que si no se encuentra tipificado en la ley penal no tiene la categoría de delito, pero, además, debe estar protegido por una pena peculiar, que permita su clasificación en delitos propiamente dichos y contravenciones o pequeñas infracciones.

⁹² CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL ECUATORIANO, Ediciones Legales. Quito Ecuador. 2012

g. METODOLOGÍA:

En el desarrollo del trabajo de investigación que me propongo realizar, aplicaré el método científico a efecto de contar con elementos confiables que me permitan aportar datos de interés y debidamente fundamentados, tanto en la elaboración de criterios como en la propuesta de reformas que amerite el resultado de la investigación. Además de este método, aplicaré los siguientes métodos:

- **Método Científico.-** Lo utilizaré a lo largo del desarrollo de la investigación, en cuanto a la obtención de información científica y comprobada, de importancia para el presente estudio.
- **Dialéctico.-** Se lo aplicará para una confrontación directa entre los datos científicos sobre la problemática y los datos empíricos.
- **Método Inductivo – Deductivo.-** Este método va de la particular a lo general. Se lo utilizará en el proceso de observación, para arribar en juicios, conceptos y premisas.
- **Método Descriptivo.-** Este método se ejecutará para procesar y describir información, recolectada y contrastar con la información empírica rescatada.
- **Método Analítico.-** Este método permitirá el análisis minucioso de la temática en general, conjuntamente con los datos empíricos obtenidos mediante la aplicación de las técnicas de investigación.

TÉCNICAS

- **Encuesta.-** Esta técnica se aplicará en forma de preguntas escritas, fue utilizada con la finalidad de obtener datos empíricos, de la

población estudiada o investigada. La población a investigar será 30 profesionales de Derecho Penal.

- **La Entrevista.-** Es la recopilación de información mediante una conversación profesional, con la que además de adquirirse información acerca de lo que se investiga. Se aplicará esta técnica a 3 profesionales conocedores de Derecho Penal.

h. CRONOGRAMA:

ACTIVIDADES	2016					
	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOST
Selección y Definición del Problema Objeto de Estudio.	XX					
Elaboración del Proyecto de Investigación		X				
Investigación Bibliográfica			X			
Investigación de Campo				XX		
Organización de la Información y Confrontación de los Resultados con los Objetivos e Hipótesis					XX	
Conclusiones, Recomendaciones y Propuesta de Reforma Jurídica					XX	
Redacción del Informe Final						XX
Defensa y Sustentación de Tesis						XX

i. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

RECURSOS HUMANOS

- Director
- Postulante: Jorge Francisco Sornoza Calderón
- Encuestados
- Entrevistados

RECURSOS MATERIALES

MATERIALES	
DESCRIPCIÓN	COSTO
Material de escritorio	\$100
Hojas	\$50
Copias	\$100
Internet	\$100
Levantamiento de texto, impresión y encuadernación	\$200
Transporte	\$500
Imprevistos	\$300
TOTAL	\$1350

El costo total de la presente Tesis asume a la cantidad es de Mil Trescientos dólares americanos, los mismos que serán financiados con los recursos propios del postulante.

i. BIBLIOGRAFIA:

- ABRINES, Vanessa. "Mobbing". Madrid: Centro de Psicología Clínica y Psicoterapia. 2012
- BARBADO, Patricia. "La prueba de la violencia psicológica en el ámbito laboral." 2010. Obtenido de <http://noticias.juridicas.com>.
- CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Editorial Heliasta.
- CARRILLO, Sophie. "Abuso de poder: hostigamiento laboral." 2013. Obtenido de <http://tiempologico.com>
- CLAM. Guía para afrontar el acoso psicológico en el trabajo. Barcelona: CLAM. 2008
- CÓDIGO DEL TRABAJO. R.O. 167 Suplemento (Honorable Congreso Nacional 16 de diciembre de 2005).
- CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL. R.O. 180 (Asamblea Nacional 10 de febrero de 2014).
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, R.O. 1, 11.08.1998 (Asamblea Nacional Constituyente 5 de junio de 1998).
- GRIJALVA, Agustín. "Principales innovaciones en la Constitución de Ecuador del 2008." París: IRG. 2009.
- MC. DONALD, F. (26 de abril de 2006). "El mobbing o violencia laboral en el derecho laboral internacional." Obtenido de Mc. Donald, Fabiana. El mobbing o violencia laboral en el derecho laboral internacional. <http://www.ambitojuridico.com.br/> abril, 2006

ÍNDICE

PORTADA.....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
AUTORÍA.....	iii
CARTA DE AUTORIZACIÓN	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
1. TÍTULO	1
2. RESUMEN.....	2
2.1. Abstract.....	3
3. INTRODUCCIÓN	4
4. REVISIÓN DE LITERATURA.....	6
5. MATERIALES Y MÉTODOS	52
6. RESULTADOS.....	54
7. DISCUSIÓN	72
8. CONCLUSIONES	80
9. RECOMENDACIONES	82
9.1. Propuesta de Reforma.....	84
10. BIBLIOGRAFÍA	87
11. ANEXOS.....	89
ÍNDICE.....	129