



1859

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TITULO:

**“NECESIDAD DE INCORPORAR LA FIGURA DEL
ACOSO LABORAL EN LAS PROHIBICIONES AL
EMPLEADOR DEL ARTÍCULO 44 DEL CÓDIGO DEL
TRABAJO.”**

*TESIS PREVIO A LA OBTENCIÓN
DEL GRADO DE ABOGADA*

POSTULANTE: Rocío Natalia Castillo Cobeña

DIRECTOR DE TESIS: Dr. Mg. Augusto Patricio Astudillo Ontaneda.

LOJA - ECUADOR

2017

CERTIFICACIÓN

Dr. Mg. AUGUSTO PATRICIO ASTUDILLO ONTANEDA. MG. SC
DOCENTE DE LA UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA DE LA
CARRERA DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.

CERTIFICO:

Que cumpliendo con la responsabilidad institucional y académica que se me ha asignado, he dirigido el trabajo de tesis previo a la obtención del título como Abogada, titulado: "NECESIDAD DE INCORPORAR LA FIGURA DEL ACOSO LABORAL EN LAS PROHIBICIONES AL EMPLEADOR DEL ARTÍCULO 44 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO." presentado y desarrollado por la postulante ROCÍO NATALIA CASTILLO COBEÑA; trabajo investigativo que ha sido analizado pormenorizadamente, presentando las observaciones, sugerencias y correcciones por mi emitidas, razón por la cual procedo a autorizar la autora, la presentación del mismo para la correspondiente sustentación y defensa ante el tribunal correspondiente.

Loja, Mayo del 2017



Dr. Mg. Augusto Astudillo Ontaneda. Mg. Sc.
DIRECTOR DE TESIS.

AUTORÍA

Yo, ROCÍO NATALIA CASTILLO COBEÑA, declaro ser la autora del presente trabajo de tesis; eximiendo de cualquier responsabilidad a las Autoridades de la Universidad Nacional de Loja por cualquier reclamo o acción que se pudiere presentar por el contenido de la misma.

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

Firma:



Cédula:

1104516297

Fecha:

Loja, Mayo del 2017

Autora:

ROCÍO NATALIA CASTILLO COBEÑA

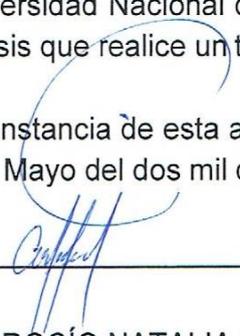
**CARTA DE AUTORIZACION DE TESIS POR PARTE DE LA AUTORA,
PARA LA CONSULTA, REPRODUCCION PARCIAL O TOTAL, Y
PUBLICACION ELECTRONICA DEL TEXTO COMPLETO**

Yo, ROCÍO NATALIA CASTILLO COBEÑA, declaro ser autora de la tesis Titulada: "NECESIDAD DE INCORPORAR LA FIGURA DEL ACOSO LABORAL EN LAS PROHIBICIONES AL EMPLEADOR DEL ARTÍCULO 44 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO." Como requisito para optar al título de **ABOGADA**; autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de su 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 de 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 25 días del mes de Mayo del dos mil diecisiete, firma la autora.

Firma:  _____

Autora: ROCÍO NATALIA CASTILLO COBEÑA

Cedula: 1104516297

Dirección: Catamayo, parroquia San José

Correo Electrónico: castillo_natalia06@hotmail.com

Teléfono: 0959412025

DATOS COMPLEMENTARIOS:

DIRECTOR DE TESIS:

Dr. Mg. AUGUSTO PATRICIO ASTUDILLO ONTANEDA. MG. SC

TRIBUNAL DE GRADO:

Dr. Felipe Neptalí Solano Gutiérrez. Mg. Sc.

PRESIDENTE

Dr. Marcelo Armando Costa Cevallos Mg. Sc.

VOCAL

Dr. Darwin Romeo Quiroz castro Mg. Sc

VOCAL

DEDICATORIA

Los resultados obtenidos en el presente trabajo, son fruto de un sacrificio personal y familiar, el cual primeramente se los dedico a Dios, quien ha sido la luz desde el primero de mis días, a mi familia el motor por quienes luchan cada día con perseverancia y profundo amor, a mis amigos y a todos aquellos que de una u otra manera han colaborado para la consecución de mis logros personales y profesionales

Rocío Natalia

AGRADECIMIENTO

En este acápite manifiesto mi más sentida nota de gratitud a todos y cada uno de los personajes de la Universidad Nacional de Loja, quienes han brindado su contingente tanto en lo institucional, humano y académico, para la consecución del presente trabajo, particularmente al **Dr. Mg. Augusto Patricio Astudillo Ontaneda**. Quien a través de su orientación oportuna, en todo momento ha sabido ser un mentor a carta cabal para cada uno de sus alumnos.

La Autora

TABLA DE CONTENIDOS

1. TÍTULO
2. RESUMEN
- 2.1. ABSTRACT
3. INTRODUCCIÓN
4. REVISIÓN DE LITERATURA
- 4.1. MARCO CONCEPTUAL
- 4.1.1. El trabajo.
- 4.1.2. El trabajador.
- 4.1.3. El empleador.
- 4.1.4. Contrato de trabajo.
- 4.1.5. Acoso laboral.
- 4.2. MARCO DOCTRINARIO
- 4.2.1. Antecedentes históricos del trabajo.
- 4.2.2. Surgimiento del acoso laboral.
- 4.2.3. El derecho laboral frente al acoso.
- 4.3 MARCO JURÍDICO
- 4.3.1. Constitución de la República.
- 4.3.2. El Código Del Trabajo frente al acoso laboral
- 4.4. DERECHO COMPARADO
- 4.4.1. Colombia.
- 4.4.2. Chile
- 4.4.3. Argentina
- 5 MATERIALES Y MÉTODOS

- 5.1 MATERIALES UTILIZADOS
- 5.2 MÉTODOS
- 5.3 PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS
- 6. RESULTADOS
 - 6.1 RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE ENCUESTAS
 - 6.2. RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE ENTREVISTAS
- 7 DISCUSIÓN
 - 7.1. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS
 - 7.1.1 OBJETIVO GENERAL
 - 7.1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS
 - 7.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS
 - 7.3. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA DE LA PROPUESTA
- 8. CONCLUSIONES
- 9. RECOMENDACIONES
 - 9.1 PROPUESTA DE REFORMA
- 10 BIBLIOGRAFÍA
- 11. ANEXOS
 - 11.1. Proyecto de investigación.
 - 11.2. Formularios de encuestas.
 - 11.3. Formulario De entrevistas

ÍNDICE

1.- TITULO

**“NECESIDAD DE INCORPORAR LA FIGURA DEL ACOSO LABORAL
EN LAS PROHIBICIONES AL EMPLEADOR DEL ARTÍCULO 44 DEL
CÓDIGO DEL TRABAJO.”**

2. RESUMEN

El trabajo es un derecho universalmente reconocido el cual, desde el surgimiento de la humanidad, se constituyó en una actividad de supervivencia antes que de producción masiva, conforme ha pasado el tiempo, se constituye en un proceso a través del cual no sólo se generen bienes y servicios, sino también en un elemento fundamental del tratamiento en el derecho.

El interés del ser humano por incrementar la producción de bienes y servicios, constituyó al trabajo en una actividad que en ciertas etapas del devenir de la humanidad, priorizaba al capital y a la producción sobre el bienestar del ser humano generador de estos bienes y servicios, de ahí surge la incesante lucha que hasta nuestros días los trabajadores han promovido para garantizar su estabilidad y bienestar laboral.

Es por ello que en prácticamente toda la nación a nivel mundial, el derecho al trabajo es reconocido y amparado como tal, sin embargo hoy en día hay factores adversos que lo vulneran y ponen en riesgo, tal es el caso del acoso laboral.

El acoso laboral motivo del presente trabajo de investigación, perjudica a la estabilidad laboral y por ende al bienestar tanto del trabajador, como de la empresa o institución, ya que si los compañeros, autoridades o gerentes de

las empresas, General comentarios discriminatorios, actitudes hostiles o poco cordiales o criterios cuya interpretación atente contra la dignidad y el bienestar del trabajador, éste no podrá desempeñar adecuadamente sus funciones y por lo tanto, no sólo que se creará un problema dentro del círculo laboral, sino que también atentaría contra la estabilidad laboral y la dignidad de la persona.

2.1. Abstract

Work is a right universally recognized which, since the emergence of humanity, was established in a survival activity before mass production, as time has passed, it is a process through which not only goods generated and services, but also a fundamental element of the right treatment.

The interest of people by increasing the production of goods and services, was to work in an activity that at certain stages of the evolution of mankind, gave priority to capital and production on the welfare of human beings generating these goods and services, Hence the incessant struggle to this day workers promoted to ensure stability and welfare.

That is why practically all the nation worldwide, the right to work is recognized and protected as such, but today there are adverse factors that undermine him and threatening, as in the case of workplace bullying

Workplace bullying theme of this research , hurts job security and therefore the welfare of both the worker and the company or institution , as if co , authorities or managers of companies, General discriminatory remarks , attitudes hostile Best little or criteria or the interpretation violates the dignity and welfare of the worker, he cannot properly perform their duties and therefore not only a problem in the labor circle is created , but also undermine job security and the dignity of the person.

3. INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como parte de sus fundamentos, el interés de conocer y dar a conocer a la colectividad la incidencia y repercusiones del acoso laboral, como una actitud que atenta a la dignidad, estabilidad, bienestar e incluso al honra del trabajador, partiendo de la premisa constitucional de que el trabajo es un deber y un derecho social, que es intangible, irrenunciable e intransmisible, por tal motivo cualquier acción emitida por parte de persona natural, jurídica, pública o privada, que fomente actos o situaciones de humillación, maltrato o vejación tanto a la dignidad, como el bienestar del trabajador, no sólo que es ilegal, sino que también debe ser sancionado.

En los últimos años el gobierno ha emprendido en proyectos, reformas jurídicas y otras medidas complementarias, para garantizar el bienestar del ser humano sobre el capital, principio que aplicado en el derecho laboral, representa que las instituciones, el marco jurídico, y los empleadores, han empezado un proceso de cambio hacia las actitudes, comportamientos y posturas ideológicas y laborales, en pro de generar un ambiente favorable para ambas partes empleador y trabajador, sin embargo en ocasiones suceden casos que lamentablemente no son aislados, sino que, más bien en los últimos años se han incrementado, en relación a actos ejecutados con la finalidad de transgredir la armonía del entorno laboral, esto a través de amenazas, insultos, empleo de términos despectivos y discriminatorios,

que constituyan formas de acoso laboral, pero que lamentablemente debido a los vacíos jurídicos que el actual Código del Trabajo, presenta, no son considerados con la seriedad y profundidad que debería.

Es por ello que a través de la presente investigación, se realiza una recopilación conceptual, histórico -doctrinaria, jurídica y de campo, para conocer desde el concepto más elemental sobre el trabajo, hasta las principales acciones de acoso laboral, para finalmente formular una propuesta de reforma jurídica, con la finalidad de que se incorpore dentro del artículo 14 del código del trabajo al acoso laboral con su respectiva sanción, para garantizar la estabilidad legítima que debe tener el trabajador en su fuente de trabajo, sea cual sea.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. El trabajo.

Para dar inicio el desarrollo del presente trabajo investigativo, en cuanto al análisis conceptual y doctrinario que lo componen, pongo a consideración el primero de los conceptos que a lo largo del presente, serán de uso y tratamiento recurrente el trabajo, el cual está concebido como:

En ocasiones se usa el término para designar la actividad creativa de otros seres de la naturaleza, como cuando se dice: “las abejas, trabajan, elaborando la miel”. La diferencia sustancial entre este trabajo y el del hombre, es que los otros seres vivos, realizan un esfuerzo mecánico, y no remunerado, para obtener un fin, que es ajeno a su conciencia. El fin del trabajo humano, en última instancia, hace a su dignidad como persona.

“En la época de la revolución industrial, el trabajo humano fue visto como una mercancía, de precio barato, que contribuyó a beneficiar a los dueños de las fábricas, y en vez de dignificar al hombre, las duras condiciones a las que el trabajador fue sometido, contribuían a su esclavización. El comunismo, sembró entre los trabajadores la idea de derechos laborales, y en virtud de una larga lucha, a lo largo del siglo XIX, comenzó a valorarse el trabajo humano, y a protegerlo del abuso patronal, para dejar de responder

a su etimología de tortura, y transformarse en el accionar que eleva al hombre en la búsqueda de su plenitud y desarrollo personal”¹.

Se emplea también el término para designar un escollo, impedimento u obstáculo en la consecución de una meta. “La noción moderna del concepto de trabajo, tal como ha sido formalizado por la economía política clásica, remite a una doble definición La primera se presenta como antropológica, como constituyendo una característica general y genérica de la acción humana.

Para Marx, “El trabajo es en principio un acto que sucede entre el hombre y la naturaleza. El hombre desempeña frente a la naturaleza el papel de una potencia natural específica. Pone en movimiento su inteligencia y sus fuerzas con el fin de asimilar materias para darles una forma útil para su vida. Al mismo tiempo que actúa por este movimiento sobre la naturaleza exterior y la modifica, él modifica su propia naturaleza y desarrolla las facultades que se encuentran latentes”².

La segunda definición reinterpreta la primera indicando que los intercambios entre el hombre y la naturaleza se producen todos los días dentro de condiciones sociales determinadas: ¿nos encontramos en las condiciones del artesano, del esclavo, del asalariado? ¿El trabajo útil se

¹ RIVAS, M. El acoso laboral (Paredes II). Caracas. Editorial Gráficas de Bodaniana. Año 2010

² MOGROVEJO, D. “Teoría General del Proceso” Primera edición. Quito- Ecuador. Año 2008. Editorial Codeu

ejecuta bajo el látigo del capataz de esclavos o bajo el ojo interesado del capitalista? Es a partir de esta segunda reinterpretación que el concepto de trabajo asalariado queda analizado: el asalariado trabaja bajo el control del capitalista, al cual le pertenece el producto de su trabajo.”³

A través de esta conceptualización, poco difundida conocemos la vinculación del trabajo tiene con la naturaleza y con el bienestar personal del ser humano, ya que en sus inicios, la producción, casa, pesca y otras actividades eran desarrolladas netamente con fines de supervivencia cotidiana, mas no de sobre producción como es hoy en día, en sus inicios a través del trabajo, el hombre se integraba con la naturaleza, conociendo todos y cada uno de sus elementos y riquezas propias, lo cual con el pasar del tiempo se convirtió en un elemento que no sólo facilitó la supervivencia, sino que también se convirtió en una actividad que con la evolución de los distintos procesos productivos y sociales, se convirtió en un elemento y en una actividad para generar plusvalía, riqueza y acumulación de capitales.

A continuación analicemos otra acepción en relación al trabajo, la cual como veremos tiene un vínculo más cercano o contemporáneo a su aplicación y sentido que tanto en la economía como en el derecho actual se aplica y entiende.

“Se denomina trabajo a toda aquella actividad ya sea de origen manual o

³ Hirata, Helena; Laborie, Françoise; Le Doaré, Hélène; Senotier, Danièle, Diccionario crítico del feminismo, Madrid, Ed. Síntesis, 2002, Pág. 1.

intelectual que se realiza a cambio de una compensación económica por las labores concretadas. A lo largo de la historia, el trabajo ha ido mutando de manera significativa en relación a la dependencia trabajador/capitalista, y en cierto modo, quienes realizan actividad laboral han ido conquistando a lo largo, sobre todo, del siglo XX, diferentes derechos que les corresponden por su condición de asalariados.

Podemos rastrear formas primitivas de “trabajo” en edades incluso antes de Cristo, aunque en esta época, y hasta bien entrada la era de la modernidad, una de las formas más comunes fue la de la esclavitud. Eran personas que quien poseía el capital compraba para que realicen diferentes trabajos (los de las labores agrícolas eran muy comunes o las de construcción) a cambio de vivienda y comida (precarias y escasas, sin ningún tipo de autonomía económica). Esas personas le pertenecían al amo, eran de su propiedad”⁴.

En esta conceptualización encontramos dos aspectos sumamente importantes, la estipulación del trabajo como una actividad que es desarrollada con fines de compensación económica o en especie, a favor de la persona que realiza la actividad productiva, y por otra parte la raíz que en la antigüedad el trabajo tuvo como una actividad que era desarrollada o debería ser desarrollada, sólo por animales o seres indignos que no podían ser mencionados y peor aún considerados seres humanos, debido a su color

⁴ Hirata, Helena; Laborie, Françoise; Le Doaré, Hélène; Senotier, Danièle, Diccionario crítico del feminismo, Madrid, Ed. Síntesis, 2002, Pág. 1.

de piel, su posición social, su nivel cultural y otras acepciones clasistas que dividieron por mucho tiempo a los reyes, de los pobres.

En los comienzos de la historia, y durante miles de años, el trabajo era realizado primordialmente por mano de obra esclava, poseída por un propietario que tenía el derecho de disfrutar o usufructuar con los bienes producidos. Así, el esclavo era tratado como una mercancía más, con la posibilidad de ser vendido o comprado. Esta situación es comprobable desde la civilización griega, el imperio Romano y el comercio negrero realizado durante la conquista de América. Este estado particular del trabajo finalizó en el siglo XIX (al menos de modo permitido).

Previamente, durante la edad media, se había desarrollado el régimen feudal, en donde la esclavitud estaba excluida. En este caso, al trabajo se le denominaba servidumbre, siendo los siervos hombres libres, puesto que aunque tenían límites en su obrar, sus personas no eran propiedad de otra. Básicamente, en este período y durante esta forma de organización social, el trabajador (siervo) hacía un contrato con un señor feudal en el que se comprometía a trabajar a cambio de protección. Es el precedente más similar a la modalidad de lo que hoy denominamos trabajo.

Un aspecto importante respecto del trabajo, es la definición entre “manual” e “intelectual”. ¿Qué significa esto? El trabajo manual es aquel que se ha desarrollado desde el comienzo del humano como persona habilitada para

realizar “trabajos de fuerza”, y aquí se incluyen desde los esclavos hasta los hombres que trabajaban con las primeras máquinas de vapor, en los tiempos de la Revolución Industrial inglesa. Sin embargo, éste tipo de trabajo no es algo del pasado, puesto que en la actualidad continúa vigente. Pensemos por ejemplo, en los obreros metalúrgicos o de la mecánica.

Pero durante la posguerra, comenzó a desarrollarse una nueva forma de trabajo: el “intelectual”, con la aparición de los trabajadores “de cuello blanco”, como se llamó a quienes ejercían estos tipos de empleos. Y esto fue gracias a la noción de “plusvalía” incorporada también en esta época, que es lo mismo que conocemos como “valor agregado”: es el desarrollo de ciencia y tecnología que mejora y optimiza los bienes fabricados. Además de bienes, también en esta época comienza a cobrar vigencia la idea de “servicios”, que son todos los bienes “intangibles” (que no podemos tocar) que podemos adquirir: paquetes turísticos, un seguro de vida o la contratación de un especialista para que arregle la PC.

En la actualidad, “el trabajo es realizado a cambio de un salario. Así, el trabajador vende su fuerza de trabajo en el mercado y recibe una remuneración por éste. El empleador, por su parte, contrata personal con la finalidad de percibir una ganancia. Los intereses de los trabajadores están protegidos por los sindicatos, que negocian colectivamente los salarios según cada sector en particular. Además de esta protección, los trabajadores están amparados por el conjunto de leyes laborales. En este

sentido, son destacables los cambios producidos durante The Welfare State, o lo que se conoció como El Estado de Bienestar. Durante los años '30 y '70 el Estado era sumamente interventor, equilibrando las diferencias de intereses entre los capitalistas (el mercado) y los trabajadores (asalariados). En este período, los trabajadores lograron grandes conquistas para mejorar sus condiciones laborales, como las vacaciones pagas, jornada de horas fijas, días libres para disfrutar de la familia y el ocio”⁵.

Las políticas neoliberales fijadas entre los años '80 y '90 minimizar algunas de estas conquistas de beneficios laborales, como por ejemplo fue la flexibilización laboral: por medio de esta política, el Estado beneficia a los capitalistas, pudiendo éstos desvincular a un trabajador de su empresa, pagando una indemnización menor a las que antes se otorgaban al momento de dar un corte al contrato de trabajo.

La falta de trabajo o desempleo es uno de los males sociales y económicos que los estados deben combatir. Desde el punto de vista económico, significa una forma de despreciar recursos valiosos, y desde el punto de vista social, lleva a situaciones de pobreza e indigencia.

El trabajo está consagrado por Naciones Unidas como un Derecho

⁵ VELEZ, L. “Desarrollo del acoso moral en el trabajo. Volúmen 7, número 1,3 Recuperado de: [http://www.lexjuris.com/revista/opcion1/2005/Acoso Grupal.htm](http://www.lexjuris.com/revista/opcion1/2005/Acoso%20Grupal.htm)

Humano, por el cual toda persona (es decir, todo habitante de este planeta) tiene libertad ante la elección de un empleo, a gozar de buenas condiciones de trabajo, y claro, está abolido todo tipo de esclavitud o servidumbre.

4.1.2. El trabajador.

El siguiente concepto que analizaremos, vinculada uno de los sujetos dentro del ciclo productivo, el trabajador, que se constituye en el protagonista de cada una de las etapas, procesos e industrias, y sin cuya colaboración nada del mercado ni del capital podría ser posible o concebido como lo es hoy en día:

“Trabajador es el género que identifica a la persona que vende su fuerza de trabajo bajo ciertas características y dependiendo de la naturaleza de su actividad este puede ser un empleado cuando realiza tareas predominantemente desarrolladas en una oficina con prestaciones esencialmente intelectuales o puede ser un obrero cuando la actividad consiste en la prestación de una tarea fundamentalmente física sin gran desarrollo intelectual”⁶

Tomando como base ciertos aspectos de este criterio, el trabajador es la persona o ser humano, quien a través de un acuerdo de voluntades o contrato, establece que a cambio de recibir una remuneración acorde,

⁶ JARRIN, Pedro. “Guía práctica de Investigación Científica”. Editorial Eben. Quito Ecuador. Año 2005 Editorial Ezer

desarrollada una actividad en favor de un tercero, de tal manera que se crea una sinergia en la cual, por una parte el empleador o propietario de los medios de producción, recibirá al término de la jornada del contrato, un producto u obra realizada por parte del trabajador, quien por otra parte de acuerdo a los plazos y términos establecidos, recibirá la compensación monetaria o en especie, como contraprestación por haber vendido, comercializado o prestado de forma temporal su fuerza tiempo y habilidad para el desarrollo de la tarea encomendada por parte del empleador.

“La etapa histórica de la modernidad se dio a partir de la revolución industrial, ésta moldeó la forma social capitalista que comprende al sujeto “trabajador”, concepto que entendemos y que llega hasta el día de hoy tal cual lo conocemos. Ya existía en la forma social feudal anterior a la etapa moderna un sentido del trabajador, pero este no entregaba su fuerza de trabajo por una retribución salarial, sino que era considerado un “siervo” (de la gleba) quien a cambio de protección y vivienda precaria entregaba y trabajaba para su amo, su producto no le pertenecía a nadie más que al amo quien podía realizar lo que quisiese con él”⁷.

Luego de la revolución industrial se inaugura la concepción moderna del trabajador, cuyos derechos están ligados a las conquistas políticas de derechos supeditados a normas internacionales y nacionales, y cuyo contrato estipula una retribución salarial por el hecho de haber entregado

⁷ JARRIN, Pedro. “Guía práctica de Investigación Científica”. Editorial Eben. Quito Ecuador. Año 2005 Editorial Ezer

su fuerza de trabajo al capitalista inversor. Los servicios que no son otorgados de forma voluntaria son considerados esclavitud, como ser los casos históricos de países del siglo XIX como Cuba productora del azúcar o Brasil productor de café. Esta forma de trabajo se encuentra ya abolida formalmente por los estándares internacionales que la prohíben, aunque presentan sus limitaciones y casos de excepción a la regla.

El trabajador puede prestar servicios dentro del ámbito de una organización bajo dirección de una persona física o jurídica, denominado empresario, en el caso de que sea con fines de lucro, o institucional o social si es sin fin de lucro. O en el caso de que el trabajador puede desempeñar sus funciones por cuenta propia, autónomo, de este modo no se mantiene una relación contractual sino una de intercambio mercantil.

En este punto es la teoría sociológica marxista una clave para entender el movimiento capitalista que motoriza a la sociedad actualmente, así como para entender desde el punto de vista del materialismo histórico qué función desempeña el trabajo y el trabajador en la sociedad. El concepto del trabajador desde ésta lente para comprender al desarrollo actual del capital está ligado a dos conceptos, uno es el de explotación y el otro el de alienación. El primero hace referencia al tiempo que el trabajador, o sea la fuerza de trabajo, emplea y retribuye en producir y generar mayor ganancia, producción tal que cubre los costos de su propio salario y hasta alcanza a generar un plus, la plusvalía, o ganancia.

Otro concepto fundamental que trata a la persona del trabajador, como sujeto activo dentro de las actividades productivas establece lo siguiente de acuerdo al criterio del tratadista Manuel Ossorio:

“Trabajador dependiente El que ejecuta una tarea o presta sus servicios con sujeción a otra persona, voluntaria o forzosamente, contra un salario o medio de subsistencia. Para evitar la dualidad expositiva, su peculiaridad se concreta al tratar del trabajador independiente (v.). Por otra parte, trabajador dependiente no es sino el trabajador (v.) por antonomasia, al que se refieren esa voz matriz y la mayoría de la serie que le sigue”⁸.

Como podemos observar, en esencia, el presente concepto establece que existe una relación de dependencia de parte del trabajador hacia la persona del empleador, ya que, si bien es cierto que el empleador adquiere contrata, el tiempo y la fuerza del trabajador para la ejecución de una tarea determinada, existe la espera por parte del trabajador para que, una vez que se han cumplido con todos y cada uno de los acuerdos y tareas establecidas, exista la reciprocidad por parte del empleador para la cancelación de los haberes y situaciones pactadas con anterioridad, si esta condicionante no se cumple por parte del empleador, el trabajador quedaría en indefensión, al no contar con los elementos económicos y materiales suficientes para su subsistencia, con lo cual se estaría generando un ambiente y un antecedente de explotación y maltrato.

⁸ Ossorio Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, 2016, pág. 952

El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia. Se regirá por las siguientes normas fundamentales:

“La legislación del trabajo y su aplicación se sujetarán a los principios del derecho social.

1. El Estado propenderá a eliminar la desocupación y la subocupación.
2. El Estado garantizará la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores, y adoptará las medidas para su ampliación y mejoramiento
3. Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación que implique su renuncia, disminución o alteración. Las acciones para reclamarlos prescribirán en el tiempo señalado por la ley, contado desde la terminación de la relación laboral.
4. Será válida la transacción en materia laboral, siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.
5. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.
6. La remuneración del trabajo será inembargable, salvo para el pago de pensiones alimenticias. Todo lo que deba el empleador por razón del

trabajo, constituirá crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun respecto de los hipotecarios.

7. Los trabajadores participarán en las utilidades líquidas de las empresas, de conformidad con la ley.
8. Se garantizará el derecho de organización de trabajadores y empleadores y su libre desenvolvimiento, sin autorización previa y conforme a la ley. Para todos los efectos de las relaciones laborales en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.
9. Las relaciones de las instituciones comprendidas en los numerales 1, 2, 3 y 4, del Art. 118 y de las personas jurídicas creadas por ley para el ejercicio de la potestad estatal, con sus servidores, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública, salvo las de los obreros, que se regirán por el derecho del trabajo”⁹.

Cuando las instituciones del Estado ejerzan actividades que no puedan delegar al sector privado, ni éste pueda asumir libremente, las relaciones con sus servidores, se regularán por el derecho administrativo, con excepción de las relacionadas con los obreros, que estarán amparadas por el derecho del trabajo.

Para las actividades ejercidas por las instituciones del Estado y que pueden ser asumidas por delegación total o parcial por el sector privado, las relaciones con los trabajadores se regularán por el derecho del trabajo, con

⁹ PORTUGUES, Vanessa. “Delito de acoso laboral o mobbing”. Editorial Bosch S.C. España Editorial Bosch S.A

excepción de las funciones de dirección, gerencia, representación, asesoría, jefaturas departamentales o equivalentes, las cuales estarán sujetas al derecho administrativo.

Se reconoce y garantiza el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los empleadores al paro, de conformidad con la ley.

Se prohíbe la paralización, a cualquier título, de los servicios públicos, en especial los de salud, educación, justicia y seguridad social; energía eléctrica, agua potable y alcantarillado; procesamiento, transporte y distribución de combustibles; transportación pública, telecomunicaciones. La ley establecerá las sanciones pertinentes.

Sin perjuicio de la responsabilidad principal del obligado directo y dejando a salvo el derecho de repetición, la persona en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio será responsable solidaria del cumplimiento de las obligaciones laborales, aunque el contrato de trabajo se efectúe por intermediario.

Se garantizará especialmente la contratación colectiva; en consecuencia, el pacto colectivo legalmente celebrado no podrá ser modificado, desconocido o menoscabado en forma unilateral.

Los conflictos colectivos de trabajo serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje, integrados por los empleadores y trabajadores,

presididos por un funcionario del trabajo. Estos tribunales serán los únicos competentes para la calificación, tramitación y resolución de los conflictos.

Para el pago de las indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, se entenderá como remuneración todo lo que éste perciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio.

Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera, decimocuarta, decimoquinta y decimosexta remuneraciones; la compensación salarial, la bonificación complementaria y el beneficio que representen los servicios de orden social.

Es prohibido al trabajador:

- a) “Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas, así como de la de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo;
- b) Tomar de la fábrica, taller, empresa o establecimiento, sin permiso del empleador, útiles de trabajo, materia prima o artículos elaborados;
- c) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la acción de

estupefacientes;

- d) Portar armas durante las horas de trabajo, a no ser con permiso de la autoridad respectiva;
- e) Hacer colectas en el lugar de trabajo durante las horas de labor, salvo permiso del empleador;
- f) Usar los útiles y herramientas suministrados por el empleador en objetos distintos del trabajo a que están destinados;
- g) Hacer competencia al empleador en la elaboración o fabricación de los artículos de la empresa;
- h) Suspender el trabajo, salvo el caso de huelga; e,
- i) Abandonar el trabajo sin causa legal”¹⁰.

4.1.3. El empleador.

A continuación analicemos al segundo protagonista de la relación laboral, tomando como base el criterio jurídico del tratadista Manuel Forero:

“Patrono o empleador son los términos más empleados universalmente para designar a aquella persona o personas físicas o inmateriales que otorgan, generan o dan trabajo, aun cuando su denominación arcaica de patrón o patrono ha sufrido modificaciones con el paso del tiempo.

¹⁰ PORTUGUES, Vanessa. “Delito de acoso laboral o mobbing”. Editorial Bosch S.C. España Editorial Bosch S.A

Su presencia o determinación clara será siempre de enorme importancia dentro del derecho del trabajo. Ello es así en diversas latitudes, y tantas y tan variadas fluctuaciones o variaciones corresponden necesariamente al mayor o menor grado de complejidad en los intercambios sociales que motivan la retribución del trabajo asalariado”¹¹

Como podemos observar tanto en el concepto analizado anteriormente, como en el actual que vincula al empleado patrono, la relación e importancia de cada uno en el rol y competencia que la actividad laboral les otorga, es fundamental y única, ya que si no existiera el empleador que cuente con los medios económicos, los factores y elementos de producción necesarios, que el trabajador requiere, no existirían fuentes de trabajo, y por ende los productos y el mercado tampoco, si bien es cierto que ambos son dentro de sus derechos y obligaciones imprescindibles dentro de la relación laboral, no es menos cierto que uno depende constantemente de la responsabilidad y accionar del otro.

De forma complementaria, existen otras contraprestaciones que van más allá del pago del salario o sueldo, de acuerdo al área pública o privada que el empleador debe cumplir con el trabajador, situaciones que analizaremos detalladamente en el siguiente concepto:

“Empleador: Toda persona natural, empresa unipersonal, persona jurídica, sociedad irregular o de hecho, cooperativa de trabajadores, institución

¹¹ FORERO RODRÍGUEZ Rafael, El Empleador, España. Año 2016 pág. 1

privada, entidad del sector público nacional o cualquier otro ente colectivo, que remuneren a cambio de un servicio prestado bajo relación de subordinación. Adicionalmente, abarca a aquellos que:

- Paguen pensiones de jubilación, cesantía, invalidez y sobrevivencia u otra pensión.
- Contraten a un prestador de servicios.
- Contraten a un prestador de servicios – modalidad formativa.
- Realicen las aportaciones de salud, por las personas incorporadas como asegurados regulares al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud, tales como los Pescadores y Procesadores Artesanales Independientes. Reciben, por destaque o desplazamiento, los servicios del personal de terceros.”¹²

Como podemos ver el concepto y la importancia del empleador dentro de una relación laboral es fundamental, no sólo al convertirlo en dueño de los medios de producción y de aquellos económicos necesarios para cumplir con todos y cada uno de los salarios o sueldos de los trabajadores, sino que también conlleva una serie de responsabilidades que debe cumplir en favor del o los trabajadores, que libre, lícita y voluntariamente ponen a su disposición su fuerza de trabajo, la cual debe ser reconocida no sólo a través del pago de una compensación monetaria, sino también con atención a otras necesidades suplementarias del trabajador, con lo cual se

¹²DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA, 12eva edición, Editorial Góngora. Madrid España, año 2000, pág. 71

mejorará no sólo el ambiente de trabajo, sino también los niveles de rendimiento productivo e institucional.

“Es por ello que mientras exista un respeto a los derechos y obligaciones de cada una de las partes, y durante cada jornada se facilite la interacción, la producción y la buena y sana convivencia, no puede existir jamás alguna situación que perjudique a la empresa o entidad sea pública o privada, en lo cual ambas partes trabajadores y empleadores, deben colaborar conjuntamente, para salvaguardar la sanidad de los ambientes de trabajo, en cuanto a la armonía y buena relación interpersonal”¹³.

Pueden ser empleador 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 empleador debe 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 de la Seguridad Social, brindarles las vacaciones y licencias que la ley establece, respetar sus derechos sindicales, etcétera.

Puede despedir a sus empleados sin motivo, pero deberá compensarlos con una indemnización que varía de acuerdo al tiempo que haya durado la relación laboral. Si hay justas causas puede despedirlo sin indemnización,

¹³ DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA, 12eva edición, Editorial Góngora. Madrid España, año 2000, pág. 71

pero esos motivos deben estar plenamente justificados, pues si el empleado somete a juicio el despido, y las causas no están claras, los tribunales del trabajo resolverán ante la duda, en beneficio del trabajador. Así como los trabajadores pueden afiliarse en sindicatos, también los empleadores para acrecentar su fuerza en las negociaciones colectivas pueden formar asociaciones, pero mientras que los trabajadores no pueden actuar en ellas en forma individual, y solo pueden hacerlo a través de los sindicatos, los empleadores pueden hacerlo por sí solos o asociados.

Prohibiciones al empleador

“El Artículo **44.-** Prohibiciones al empleador.- Prohíbese al empleador:

- a) Imponer multas que no se hallaren previstas en el respectivo reglamento interno, legalmente aprobado;
- b) Retener más del diez por ciento (10%) de la remuneración por concepto de multas;
- c) Exigir al trabajador que compre sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;
- d) Exigir o aceptar del trabajador dinero o especies como gratificación para que se le admita en el trabajo, o por cualquier otro motivo;
- e) Cobrar al trabajador interés, sea cual fuere, por las cantidades que le anticipe por cuenta de remuneración;
- f) Obligar al trabajador, por cualquier medio, a retirarse de la asociación a

que pertenezca o a que vote por determinada candidatura; Imponer colectas o suscripciones entre los trabajadores;

- g) Hacer propaganda política o religiosa entre los trabajadores;
- h) Sancionar al trabajador con la suspensión del trabajo;
- i) Inferir o conculcar el derecho al libre desenvolvimiento de las actividades estrictamente sindicales de la respectiva organización de trabajadores;
- j) Obstaculizar, por cualquier medio, las visitas o inspecciones de las autoridades del trabajo a los establecimientos o centros de trabajo, y la revisión de la documentación referente a los trabajadores que dichas autoridades practicaren; y,
- k) Recibir en trabajos o empleos a ciudadanos remisos que no hayan arreglado su situación militar. El empleador que violare esta prohibición, será sancionado con multa que se impondrá de conformidad con lo previsto en la Ley de Servicio Militar Obligatorio, en cada caso”¹⁴.

4.1.4. Contrato de trabajo.

Analicemos la condenación en relación al contrato de trabajo, las acepciones que una conocida enciclopedia electrónica establece:

“Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o

¹⁴ CÓDIGO DE TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador. Año 2014

prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres”¹⁵

A través de este concepto se reconoce al contrato de trabajo como el instrumento mediante el cual quedan plasmados cada uno de los acuerdos vinculados a horarios, salarios, estabilidad, duración y tipo de actividades que el trabajador llevará a cabo, su contraparte establecida en la persona del empleador, tiene que respetar todos y cada uno de los acuerdos emanados, ya que al igual que en otro tipo de contratos lo establecido pactado por cualquiera de las partes, se llega a constituir en una ley para ambas, que no puede ser violada o irrespetada.

Otra sección que establece el tratadista Ossorio en relación al contrato de trabajo, establece la siguiente consideración:

“Contrato de trabajo Esta institución ha sido definida por Cabanellas como “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 de servirse, bajo su dependencia o

¹⁵ OSSORIO, Manuel. Diccionario de Derecho. Tomo II, Editorial Heliasta, Buenos Aires Argentina, año 2010, pág. 30

dirección, de la actividad profesional de otra”¹⁶.

Se define que a través del contrato de trabajo, se crea la contraprestación de servicios privados con carácter económico, es decir que de parte y parte, se estipula en el contrato de trabajo que ambas partes involucradas dentro de su ejecución y vigencia, serán beneficiadas, por una parte el trabajador con el pago de una remuneración acorde al esfuerzo actividad realizada, y por otra el empleador con la compensación material y económica de la obra o trabajo, ejecutado y realizado adecuadamente.

4.1.5. Acoso laboral.

En este punto conoceremos el concepto en torno al cual gran parte de los propósitos e iniciativas de la presente investigación gira, el acoso laboral, el cual de acuerdo a las siguientes conceptualizaciones se define como:

“El científico pionero y más reconocido en la investigación de esta problemática, H. Leymann, entendió el mobbing como una forma de violencia psicológica extrema que se puede producir en el ámbito de una organización en una o más de las 45 formas o comportamientos descritos en su Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT), que se ejercen de forma sistemática, al menos una vez por semana y durante un tiempo prolongado más de 6 meses, sobre otra persona en el lugar de

¹⁶ OSSORIO, Manuel. Diccionario de Derecho. Tomo II, Editorial Heliasta, Buenos Aires Argentina, año 2010, pág. 30

trabajo. H. Leymann afirma que el mobbing parte de una situación inicial de conflicto, en la que ambas partes se encuentran en una posición asimétrica de poder en la empresa o institución, pero la parte acosadora trata de sustanciar dicho conflicto mediante la emisión de conductas de violencia psicológica hacia la víctima. De esta manera, es la parte acosadora la que tiene más recursos, alianzas, antigüedad, soporte, posición superior jerárquica, etc. que la persona acosada.”¹⁷

Partiendo de la base conceptual establecida por el tratadista Manuel Fidalgo, se entiende al acoso laboral como una serie de actitudes o comportamientos que, atentan contra la estabilidad generalmente psicológica de la persona, que es sometida a burlas, discriminaciones, u otro tipo de vejaciones generalmente sociales y psicológicas que repercute negativamente no sólo en su desempeño productivo, sino también en el bienestar y estabilidad emocional y psicológica de la persona.

Sustentare a continuación al acoso laboral con el siguiente concepto que actuará como elemento complementario del presente análisis:

“El acoso laboral –o mobbing ha sido descrito por el profesor Leyman como el fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de

¹⁷ FIDALGO VEGA Manuel, Gallego Fernández Yolanda, Acoso psicológico en el trabajo, 2013, Pág. 1

destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

La figura del acoso, en su acepción más amplia, tiene un desarrollo a nivel europeo bajo la perspectiva discriminatoria y de igualdad de trato, siendo considerada básicamente como conducta vulneradora de la dignidad del individuo (art. 26 de la Carta Social Europea, Resolución del Parlamento Europeo sobre acoso moral en el trabajo de 2.001 y Directiva 2006/54/CE, de 5 de junio de 2.006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación)¹⁸

Como podemos observar el acoso laboral, es una variante de la violencia psicológica, en algunos casos sexual que se presenta, en aquellos lugares donde se generan actividades productivas, empresariales o institucionales, que se ejercen con la finalidad de burla, vejación, humillación e incluso con intención de que la persona afectada abandone su puesto de trabajo, por intereses de terceros, situación que en varios países a nivel mundial está siendo analizada y tratada con ciertos protocolos, resoluciones y acuerdos internacionales en favor de la estabilidad psicológica y laboral de las víctimas de este tipo de acciones.

¹⁸ Carta Social Europea, Resolución del Parlamento Europeo sobre acoso moral en el trabajo de 2.001 y Directiva 2006/54/CE, de 5 de junio de 2.006,

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. Antecedentes históricos del trabajo.

Para dar inicio al análisis doctrinario e histórico del trabajo y la influencia que el acoso laboral ha tenido a lo largo de los tiempos, procede de hacer una breve reseña del trabajo tanto en su conceptualización social como jurídica desde sus orígenes hasta su influencia contemporánea:

Inicialmente cabe destacar que el trabajo fue considerado como una actividad que debía ser obligatoriamente desarrollada con fines netamente de supervivencia de la especie, que debían realizarse de forma individual o colectiva, día a día, para obtener el alimento suficiente para cada jornada.

Posteriormente, con la evolución de las monarquías y períodos de colonización, se consideró al trabajo en sociedades como la romana y griega, como actividades que debían ser desarrolladas por infrahumanos, es decir personas que en consideración a su nivel cultural, económico y social, no cumplían con las características adecuadas para encajar dentro de los más altos círculos sociales, de lo cual parten los siguientes conceptos y análisis:

“En este sentido, el trabajo como fuerza productiva aparece como un producto del capitalismo, es decir, de las relaciones de producción que son la peculiaridad de la sociedad burguesa.

Es claro, sin embargo, que la propia modernidad es imposible de ser concebida sin un desenvolvimiento propio de los resultados del trabajo. Es la capacidad humana de transformar la naturaleza la que en un estadio histórico determinado de su evolución creó las condiciones que permitieron, primero, la acumulación original de capital y más tarde, el despliegue de la industria, la configuración de mercados compatibles con la extensión y los requerimientos de la circulación a escala nacional e internacional. El trabajo, la posibilidad del hombre de adecuar especialmente el entorno a sus necesidades es, en definitiva, la condición de su misma supervivencia.

Pero sólo con el capitalismo el poder social del trabajo encuentra una dinámica y un modo de producción que hace de su rendimiento creciente la clave misma de su existencia. El crecimiento sistemático es una necesidad de la propia producción capitalista y una forma de existencia compulsiva de los propietarios de los medios de producción. El capitalismo se constituye como tal haciendo de la potencia del trabajo una configuración societal específica, creando una clase trabajadora completamente separada de las condiciones e instrumentos de su propio trabajo y que sólo puede existir vendiendo su capacidad subjetiva de trabajar. La investigación sobre el carácter de este trabajo y su capacidad de multiplicar los frutos del mismo en una dimensión completamente desconocida en épocas pretéritas es fundante para toda la ciencia social moderna y para la economía en particular.”¹⁹

¹⁹ RIEZNIK Pablo. “Trabajo, una definición antropológica”. Buenos Aires Argentina. Año 2001, Pág. 1

El desarrollo de la humanidad, ha ido de la mano por una parte, con la necesidad de mejorar las condiciones de vida, los elementos necesarios para el bienestar y la búsqueda de las mejores, y por otra parte propósitos que han partido de estas iniciativas, pero que con el pasar de los tiempos han buscado el enriquecimiento y el mayor beneficio para ciertas personas o grupos, que tienen incluso hoy en día, bajo su poder grandes capitales, poderes económicos, políticos, a partir de los cuales pretenden de una forma contemporánea convertir a sus empresas y a sus fuentes de trabajo, en las nuevas formas de esclavitud contemporánea. Y no es menos cierto que es muy necesaria la presencia de la inversión pública y privada dentro del ámbito productivo e industrial, pero se debe considerar fundamentalmente a la persona, sus necesidades, derechos y requerimientos personales antes que al capital, ya que si bien es cierto que en la industria de hoy en día, se busca producir por miles o millones, no se toma en cuenta las necesidades individuales de todos y cada uno de los miembros de los trabajadores que requieren no sólo un medio de subsistencia sino un peldaño que les permita escalar dentro del ámbito productivo e histórico de la sociedad.

Es por ello que al hablarse de los grupos burgueses y acaudalados contemporáneos, que se demuestran en exuberantes listas de las revistas económicas y políticas de hoy en día, se tiene la clara muestra de la desigualdades sociales, de la acumulación de capitales y por supuesto del maltrato y acoso del cual hoy en día son víctimas los trabajadores, ya que a

cambio de una remuneración que muchos de los casos apenas cumple con un condicionante legal mínimo, tienen que someterse a extensos horarios, situaciones irregulares dentro de los lugares de trabajo y otras situaciones que tanto en lo físico como en lo psicológico, constituyen amenazas a su integridad y a su bienestar y por lo tanto a sus más elementales derechos, no sólo como trabajadores, sino también como sujetos de derechos elementales.

Las bases de la estructura del trabajo provienen de referencias antiguas como el código Hammurabi y la Biblia, pero es en los siglos XIX y XX cuando aparecen las leyes que buscaban la protección de los trabajadores a causa del cambio de taller a las fábricas en Europa, lo que propició el inicio y la formación del movimiento obrero y la rebelión del pensamiento representada por Saint Simón, Robert Owen, Fourier etc.

Carlos Marx junto con Federico Engels en 1845 a 1848 “compararon el trabajo con una mercancía al señalar que la fuerza de trabajo, es pues, una mercancía, ni más ni menos que el azúcar. Aquella se mide con el reloj, ésta con la balanza. Lo que no benefició en su momento a los trabajadores ya que las ideas que ambos autores propagaron tuvieron fuerte impacto en la cuestión laboral y la protección de los derechos de los trabajadores”²⁰.

En estas épocas se puede reflejar que las corrientes privatistas que

²⁰ MONTAÑA, Juan. Apuntes de Derecho Procesal Constitucional. Quito- Ecuador. Editorial Heliasta. Año 2011.

proviene de la esencia del capitalismo intentan disminuir la importancia del derecho laboral, lo que hasta la década de los sesenta y principios de los setenta, tenía una tendencia expansiva pero se detuvo, y lo más grave, con un afán de retroceso a causa del modelo económico neoliberal que está dispuesto en la mayor parte de los países del mundo, incluyendo a México, lo que está afectando fuertemente a la protección de los derechos inherentes que se les otorgó anteriormente a los trabajadores.

De acuerdo con Ibarra (2004: 15-18) el nacimiento y el desarrollo del derecho del trabajo tiene las siguientes etapas: la heroica, que cubre la primera mitad del siglo XIX en las que se da la lucha por el reconocimiento de las libertades de coalición y asociación sindical; la de tolerancia, que se distingue por permitirse la libertad de asociación, pero sin reconocimiento legal y sin la obligación patronal de contratar las condiciones de trabajo con los sindicatos; la segunda otorga el derecho a suspender el trabajo pero no parar las actividades de la empresa ya que la huelga constituía un ilícito civil, sancionada con la rescisión de los denominados contratos de arrendamiento de servicios; y la tercera, conocida como de reconocimiento por la legislación ordinaria de las instituciones y principios fundamentales del derecho del trabajo, su rasgo de distinción es la aparición de leyes de contenido laboral”²¹

En las épocas de los imperios, monarquías, y en sí, en aquellos momentos

²¹ MONTAÑA, Juan. Apuntes de Derecho Procesal Constitucional. Quito- Ecuador. Editorial Heliasta. Año 2011.

en los cuales, la humanidad dentro de su por los primeros procesos de organización gubernamental y política, no existió un lineamiento claro en cuanto a las consideraciones y políticas del estado que se manejan hoy en día como estándares a nivel mundial, en cuanto al buen trato y respeto a la dignidad del ser humano, ya que si hablamos de la sociedad romana, en la cual, los perdedores de batallas o encuentros de combate, recibían como penalización o castigo la muerte o la condena al desarrollo de actividades laborales esclavizantes hasta la muerte, desde entonces existió el acoso laboral y el maltrato al ser humano, al tratar al perdedor de dichos encuentros como un animal de trabajo y no como una persona que merecía una segunda oportunidad no sólo en el combate, sino también en la sociedad.

“La antigüedad clásica (siglo VI a.C. hasta siglo V).

La esclavitud.

En las antiguas civilizaciones griega y romana, el trabajo fue considerado una actividad servil e indigna, en contraste con otras actividades, como la política, el sacerdocio, la intelectual o la militar. “En Grecia y Roma, en líneas generales, el trabajo físico de esfuerzo fue despreciado y, en general, seconsideraba oficio vil estar al servicio de otro ya que ello implicaba una renuncia al pleno dominio de sí mismo, una enajenación, hacerse de otro. Los grandes filósofos como PLATÓN miran ordinariamente al trabajo físico como indigno del ciudadano. ARÍSTÓTELES califica de vulgares “los trabajos mercenarios o asalariados porque privan a la mente

de todo ocio y la degradan”. En Grecia las personas que ocupaban una buena posición despreciaban los oficios manuales. Los prejuicios aristocráticos de la cultura helénica contra el esfuerzo físico fueron adoptados también por la clase alta de la sociedad romana, como puede verse muy claramente en CICERÓN, quien siguiendo a ARISTÓTELES, piensa que “el hombre, casi un dios mortal, nació para dos cosas: para comprender y para obrar”²².

El grueso de la labor necesaria para el mantenimiento de la comunidad recaía sobre los hombros de los esclavos. El número de esclavos, considerable gracias a las guerras como veremos seguidamente, absorbió el mercado de trabajo. La condición de esclavo se adquiría, en primer lugar, por sojuzgamiento de los ocupantes originarios de los territorios conquistados militarmente o por el cautiverio de los enemigos apresados en el campo de batalla. En segundo término, agotada la fuente de esclavos externa, se advenía a la condición de esclavo por el nacimiento de padres esclavos o de madre esclava y padre libre. A estas dos especies aluden las Institutas de JUSTINIANO, texto romano tardío, cuando dice: “los esclavos nacen o se hacen”. En Roma también podía derivarse el status de esclavo de una condena penal, de la falta de pago de impuestos, del incumplimiento de una deuda, y de la desertión del ejército.

“La esclavitud fue una institución universal en el mundo antiguo. Se ha

²² BLACIO, Galo. La Acción de Protección en el Ordenamiento Jurídico Ecuatoriana. Madrid. Universidad Técnica Particular de Loja. Editorial Universitaria. Loja. Año 2011

dicho, con acierto, que “la esclavitud fue tan característica de la economía de la polis como el asalariado lo es de la nuestra”, y también que “Roma se edificó sobre el trabajo de esclavos”. Tanto Roma como Grecia, pero sobre todo esta última, ofrecen el panorama de una comunidad de hombres libres sostenida y desarrollada por el trabajo de hombres no libres. En ambos mundos, griego y romano, en fin, el trabajo esclavo era esencial para la economía siendo la “relación entre hombres libres y esclavos rasgo relevante de las relaciones sociales del mundo antiguo”²³ .

Prácticamente todo tratadista, profesional del derecho, literato y en general, persona vinculada a las artes y a la ciencia, reconoce a las sociedades romana y griega como las cunas del saber y de la organización social, política y económica de las naciones contemporáneas, sin embargo actitudes como las descritas en el texto citado, nos hacen ver que no todo lo que brillaba en esos tiempos era oro y sabiduría, ya que el maltrato al ser humano por creerlo diferente de la especie, por el hecho de no pertenecer a un linaje o a una casta social, cultural o política, era elemento suficiente para establecer juicios de valor y a partir de ahí condenar a la persona a una vida de vejación y maltrato.

²³ LALANNE Julio E. El trabajo humano a través de la historia, Buenos Aires Argentina. Año 2013, pág. 1-2

“La Edad Media (siglos V al XV).

La influencia del Cristianismo.

Como reacción al Imperio y a su estructura clasista, el cristianismo rechazó la riqueza y el ahorro, pues el orden providencial no exige acumulación en la vida terrena. Esta búsqueda en la interioridad y en la experiencia íntima y emocional pareció minimizar el peso del trabajo en la vida terrena. En contraste con el reino por venir, el trabajo poco podría aportar, pues lo decisivo es la fe, la claridad y el amor. Pero esta primacía de la actitud contemplativa se vio a su vez negada por el concepto de encarnación, por el rechazo a la fe sin obras y por la exigencia de servicio y de caridad desde las fuentes mismas del cristianismo.

“El cristianismo primitivo conservó, en lo que respecta a la noción de trabajo, la ambivalencia hebrea y la visión del trabajo como castigo impuesto al hombre por Dios a causa del pecado original. Pero le asignó un nuevo valor, aunque siempre en tanto medio para un fin virtuoso: el trabajo, para el cristiano, no sólo se destinaba a la subsistencia sino sobre todo a producir bienes que pudieran compartirse fraternalmente. En el carácter moral atribuido al trabajo el cristianismo primitivo difiere de la concepción hebrea, pero mantiene el rango de medio para un fin moral.

El universalismo del mensaje de Cristo era incompatible con la esclavitud, que los filósofos griegos justificaron. La solidaridad genérica y la igualdad

de todos ante Dios exigen valorar indistintamente a todos los hombres y a todos los trabajos”²⁴

El cristianismo y su vinculación con el trabajo, lo convirtió en una actividad más humana, reconocida por ciertos sectores, tanto de los gobiernos de aquel entonces, como por parte de la comunidad en general, aunque con un proceso largo y que tomó la vida y el esfuerzo de muchos trabajadores en este proceso, se reconocieron conceptos fundamentales en cuanto a la humanización del trabajo, a través de su ejercicio como un mecanismo de amor y solidaridad hacia el resto de los semejantes, y a ciertas consideraciones que el trabajador merecería por el esfuerzo y dedicación demostrados para su ejecución, aunque también la intervención de la Iglesia dentro del trabajo, abrió otros campos para que a cambio del apoyo que los trabajadores recibieron ante el Estado, el gobierno y la sociedad, quienes trabajarán en favor de la Iglesia, lo hicieran también en favor de los ministros y del apostolado de la Iglesia de que entonces, traspasando parte del poder y de la influencia que antes recaía únicamente en manos de los reyes, ahora en manos de los representantes de Dios, que interpretaban en ciertas ocasiones a su antojo las disposiciones, para convertirlas en herramientas de una nueva forma de precarización y vulnerabilidad del trabajador.

A continuación analizaremos un aspecto que marcó un antes y un después

²⁴ LALANNE Julio E. El trabajo humano a través de la historia, Buenos Aires Argentina. Año 2013, pág. 1-2

dentro del trabajo y la producción de bienes y servicios, la denominada revolución industrial:

La Revolución Industrial (segunda mitad del siglo XVIII en adelante).

El período de transición hacia el predominio del trabajo libre por cuenta ajena como realidad social generalizada se sitúa a fines del siglo XVIII y principios del XIX con la Revolución Industrial. Con la expresión Revolución Industrial se designa el conjunto de transformaciones económicas y sociales que se registraron en Gran Bretaña a partir de 1760 y tuvieron su eclosión a lo largo del siglo XIX; las cuales transformaciones implicaron la transición desde una situación preindustrial hacia la sociedad industrial, urbana, capitalista en la que vivimos actualmente. La Revolución Industrial implicó un cambio irreversible, acelerado, intenso y decisivo de los modos de vida de la sociedad europea y, en tal sentido, fue una auténtica revolución.

“El historiador inglés ERIC HOBBSBAWN dice que fue el suceso más trascendente de la historia. El acierto de esta apreciación puede compartirse si se tiene en cuenta que la Revolución Industrial trajo aparejados no tan sólo cambios económicos y tecnológicos sino también modificaciones de índole cultural, ideológica y política, produciendo una alteración de enorme magnitud en la vida de las personas”²⁵.

²⁵ GUTIERREZ CAMACHO, Walter. Vacíos de la ley y Principios Generales en el Derecho del Trabajo. Tomo I- Gaceta Jurídica. Año 2003.

Un aspecto relevante de la Revolución Industrial es la velocidad asombrosa con la que se produjeron transformaciones sociales fundamentales. Al respecto, observa KARL POLANYI (1886-1964) que ninguna explicación de la Revolución Industrial será satisfactoria si no se toma en cuenta el carácter repentino del cataclismo. En el centro de la Revolución Industrial del siglo XVIII, se encontraba un mejoramiento casi milagroso de los instrumentos de producción pero acompañado de una dislocación catastrófica de las vidas de la gente común.

“La Revolución Industrial dio lugar a la aparición de nuevas ciencias, como la Sociología, entendida como la reflexión del hombre sobre los problemas agudos y peculiares derivados de los procesos de industrialización. Imprimió también un giro sustancial a la Economía política. Desde la perspectiva de nuestro foco de interés, la Revolución Industrial generó una nueva era en la historia del trabajo pues trajo aparejada la generalización del trabajo voluntario, dependiente y por cuenta ajena como factor fundamental de los procesos de producción, hecho histórico que habría de dar lugar al nacimiento del Derecho del Trabajo”²⁶.

Con la aparición de la revolución industrial dentro del marco político, ideológico y económico, se marcó un antes y un después tanto en los procesos productivos, ya que se emprendió en la mecanización y robotización de los procesos que anteriormente eran fruto únicamente de la

²⁶ Lalanne Julio E. EL TRABAJO HUMANO A TRAVÉS DE LA HISTORIA, 2013, pág. 45

manufactura humana, con lo cual se dio un proceso en el cual, la reducción de personal en ciertas industrias, empresas y comercios, fue parte del día a día, pero también se dieron circunstancias favorables como el reconocimiento y ampliación de derechos en favor de los trabajadores, la implementación de nuevos jornales de trabajo, el reconocimiento del derecho vacaciones y un sin número de situaciones que a lo largo del proceso, beneficiaron a la masa obrera de aquellas épocas y que a su vez repercute hoy en día en favor de los trabajadores contemporáneos a nivel mundial.

4.2.2. Surgimiento del acoso laboral.

Tomando como base lo analizado dentro del área conceptual que constituye parte del presente trabajo de investigación es factible determinar que el acoso laboral, es decir actitudes dañinas en contra del trabajador, surgieron desde que la sobreproducción y el mercado aparecieron como factores preponderantes dentro de la estructura social y productiva de la humanidad.

Se podría considerar como antecedentes del acoso laboral, aquellos actos ejecutados en la esclavitud, el feudalismo comunismo e incluso en los primeros vestigios del socialismo, en el cual si bien se consideró que los productos, las fábricas y demás elementos debían ser de propiedad del pueblo, siempre existió un líder a cuyas espaldas siempre se encontraban

personas que de una u otra manera buscaron su beneficio Acosta de maltrato y perjuicio de terceros.

“El concepto de hostigamiento laboral -también conocido como mobbing, bullying, intimidación, acoso moral en el trabajo y terror psicológico- es un nuevo término en la psicología social de las organizaciones que ha sido estudiado en la última década por investigadores europeos. En tanto que "constructo" nuevo de las ciencias sociales, es interesante notar que su presencia va creando ciertas realidades en las que el saber científico se incorpora y transforma lo social. Dado que la ciencia psicosocial en su desarrollo teórico de la praxis afecta la actividad humana y tiene efectos de orden sociopolítico, el estudio teórico y la divulgación -en el público y la psicología- del tema aquí tratado destacan por sus posibles capacidades para generar otras formas de aprehender e intervenir sobre la realidad”²⁷.

En ese sentido, el presente artículo busca permitirle a la psicología una comprensión diferente de las relaciones laborales, una comprensión en la que formas de relación que están presentes en las empresas y no son naturales, se tornen visibles para ser cuestionadas y modificadas. Al describir una temática nueva en el contexto organizacional, pero no por ello poco frecuente en la cotidianidad laboral colombiana, se señala que las relaciones de trabajo en nuestro país surgen, en muchas ocasiones, de esperanzas y motivaciones, frustraciones y agresiones, miedos frente al

²⁷ FIDALGO VEGA Manuel, Gallego Fernández Yolanda, Acoso psicológico en el trabajo, 2013, Pág. 1

mundo laboral, así como angustias y violencias propias de una sociedad dominada por la competencia y el individualismo.

Para ser más concretos, “se trata acá de violencias de tipo psicológico, físico y simbólico que permean la subjetividad de las personas y su cotidianidad laboral, e instauran relaciones de desconfianza y exclusión. En esta medida, las investigaciones que faciliten la comprensión del acoso laboral en el sentido de un mejor entendimiento del contexto laboral, de las interacciones en el trabajo, la cultura organizacional y las acciones para prevenir o enfrentar la situación, permitirán nuevas construcciones teóricas y posibilidades de generar cambios en lo social”²⁸.

El estudio del concepto se ha asumido a partir de diversos enfoques en los que se hace énfasis en la pertinencia de una descripción conceptual, en el estudio de los factores que se le asocian, en los aspectos de la organización que facilitan su aparición, los efectos en las personas, en sus interacciones, y las formas de acción que posibilitan prevenir el problema desde los niveles individuales y organizacionales.

“El término de hostigamiento laboral -mobbing o bullying en inglés-, fue empleado inicialmente por el etólogo Konrad Lorenz para describir el comportamiento grupal de los animales. Llamó mobbing a los ataques de un grupo de animales menores que amenazan a un animal más grande.

²⁸ FIDALGO VEGA Manuel, Gallego Fernández Yolanda, Acoso psicológico en el trabajo, 2013, Pág. 1

Posteriormente, el término fue utilizado por un médico sueco, Leymann, que observó el comportamiento destructivo de pequeños grupos de niños dirigidos a un niño específico. El origen del tema se remonta a los estudios realizados en escuelas en las que se encontraba presente la discriminación y el ataque a un niño por parte de sus compañeros. Así, los primeros estudios de mobbing en las escuelas se concentraron en la documentación, evaluación, intervención y prevención del problema. ²⁹.

En la década de los años 80 los países nórdicos empezaron a investigar el acoso laboral en el ámbito de las organizaciones, interés que se fue expandiendo a otros países europeos hasta alcanzar un fuerte auge en los años 90.

Es así como “European Journal of Work and Organizational Psychology publica en 1966 ocho de los trabajos presentados en un simposio sobre mobbing, en el Séptimo Congreso Europeo de Psicología Organizacional y del Trabajo, realizado en el año de 1995 en la ciudad de Győr, Hungría. En adelante, sucesivos simposios llevados a cabo en los siguientes congresos europeos de psicología organizacional -ocurren cada dos años en diferentes ciudades- lograron promocionar e incentivar la investigación en el tema. Así mismo, el European Journal of Work and Organizational Psychology le dedica nuevamente su contenido en el número 4 del 2001”³⁰.

²⁹ CUBILLO RODRIGUEZ, Carlos. Tratamiento Jurídico del Mobbing o acoso laboral. Venezuela Caracas. Universidad Ramón Areces. Año 2008. Pág. 125

³⁰ DE MEMBIELA, Lorenzo. Mobbing en la Administración. Reflexiones sobre la Dominación Burocrática. Argentina. Año 2007. Editorial Bosch.

Ajeno a los psicólogos organizacionales, en Colombia es poco lo que se ha trabajado el tema. Cabe anotar que el periódico El Tiempo incorporó en su edición del 23 de febrero del 2003 un artículo de Patiño denominado "Mi jefe me maltrata" en el que si bien se relaciona de manera acertada el concepto, no aparecen referenciados estudios colombianos o latinoamericanos. El término de hostigamiento laboral -mobbing-, es sinónimo de intimidar, obligar a otro, afectarlo, abalanzarse o atacar en grupo, e igualmente se conoce como terror psicológico, agresión laboral, acoso laboral y psicológico.

“El término "accusatio", del latín causam, remite a las "acusaciones" cuyo papel es central en los comportamientos de mobbing. Así, el hostigamiento o acoso laboral ha sido definido por diferentes autores como el abuso emocional y las conductas agresivas y hostiles que se ejercen de manera constante entre compañeros de trabajo y/o entre superiores y subordinados, acompañadas de comunicaciones negativas y poco éticas”³¹. El hostigamiento laboral se dirige de manera sistemática desde uno o varios individuos hacia un individuo solitario que debido al ataque se ve empujado a una defensa inútil de la posición que tiene frente a la continua agresión.

Se entiende como acoso laboral cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro

³¹ FIX ZAMUDIO, Héctor. Los Derechos Humanos y su protección Internacional. Lima Perú . Año. 2009. Pág. 318

su empleo o degradar el clima de trabajo. También se equipara el hostigamiento laboral a la humillación, intimidación o conducta hostil, dirigida siempre a la persona que frecuenta el mismo lugar por un periodo largo de tiempo y que presenta dificultades para defenderse.

“La intimidación laboral ocurre igualmente en el momento en que alguien es atormentado, ofendido y socialmente excluido, así como cuando debe realizar tareas humillantes en una posición de inferioridad. Además se describió el mobbing como una situación en la que las víctimas no pueden ejercer control para resolver el problema. En ese sentido, es una forma de agresión en donde existe un desequilibrio de poder entre el hostigador y la víctima. La Comisión Europea produjo en el Informe Randstad la siguiente definición, en un intento por llegar a un acuerdo sobre el término genérico de violencia en el lugar de trabajo: "incidentes de abuso hacia una persona, con amenazas o asalto relacionadas con su trabajo que implican un desafío implícito o explícito a su seguridad, bienestar o salud". De esta manera, la comisión concretó algunos de los términos claves de la definición: (a) abuso, entendido como aquellos comportamientos de uso inadecuado de la fuerza física o psicológica; (b) amenazas, explicadas como el anuncio e intención de causar daño al individuo; y (c) asalto, definido como cualquier intento o acción que busca causar daño físico”³².

El mobbing forma parte de un fenómeno de mayor amplitud: la violencia en

³² GAMONAL CONTRERAS, Sergio, PRADO LÓPEZ, Pamela. El Mobbing o Acoso Moral Laboral. Santiago de Chile. Lexis Nexis. Año 2006. Pág. 150

el lugar de trabajo. El concepto de violencia va más allá de la agresión física e incluye otras conductas que pueden intimidar a quien las sufre. Así, la violencia en el lugar de trabajo le incorpora a las agresiones físicas la existencia de conductas verbales o físicas amenazantes, intimidatorias, abusivas o de acoso. La violencia psicológica en el lugar de trabajo no es fácil de identificar pues sus consecuencias pueden negarse o deformarse. Por consiguiente, en el mundo laboral la violencia se manifiesta como un abuso del poder para someter la voluntad de otra persona mediante el uso del maltrato psicológico o de las amenazas de tipo económico o político.

“En los casos en que existe una relación de poder entre los que intervienen en el proceso-incluso en los que ocupan categorías laborales idénticas-, ocurren situaciones en las que se otorga más poder a una parte que a otra por motivos de antigüedad, vínculos con personas cuyo poder es aún mayor, o ubicaciones en departamentos con algún peso específico. De esta manera, la persona puede hacer uso de su poder hasta convertirse en agresor de otras a quien considere diferentes o amenazantes. Otras definiciones del mobbing no lo generalizan a lo social y sostienen que es una forma de conflicto organizacional intensificado. La frecuencia de aparición del acoso dependerá de la intensidad con la que ocurran los conflictos en la organización. Visto así, el mobbing es un evento y conflicto interpersonal que se apoya en las formas de entender las relaciones de poder dentro de la organización”³³.

³³ GONZÁLEZ PONDAL, Tomás. Mobbing: El Acoso Psicológico en el Ámbito Laboral. Montevideo. Editorial B de F. Año 2010. Pág. 139

Es importante hacer referencia a las formas como el hostigamiento laboral se manifiesta en la interacción laboral hasta producir efectos en las personas y en el clima organizacional. Se señala que las personas sometidas a esta agresión enfrentan insultos persistentes, apodosos ofensivos, burlas, aislamiento, crítica constante, abuso físico y personal e incluso, actos menos evidentes como son el aislamiento o la exclusión del grupo de compañeros.

En el mismo sentido se hacen referencia a siete ámbitos en los que se configura el hostigamiento laboral: medidas de la organización, como asignar tareas que no le corresponden a la persona ultrajada; aislamiento social, como separar del grupo y no invitar a reuniones; ataques a la vida privada de la persona, como hacer críticas a la familia; violencia física, como agresiones o insinuaciones de tipo sexual; ataques a las creencias o condiciones de la persona, por ejemplo a su postura religiosa o a sus características físicas; agresiones verbales, como insultos y gritos; y rumores que desacreditan a las personas. Según estos autores, las formas de expresión de mobbing son múltiples y variadas. A continuación se mencionan algunas conductas concretas de acoso psicológico en el lugar de trabajo.

“En los ataques organizacionales el superior le restringe a la persona las posibilidades de hablar, cambia su ubicación separándola de los compañeros, les prohíbe a éstos hablar a un individuo determinado, obliga

a alguien a ejecutar tareas en contra de su voluntad, juzga el desempeño de un trabajador de manera ofensiva, cuestiona constantemente las decisiones de una persona y asigna tareas sin sentido, con datos erróneos o por debajo de las capacidades del afectado”³⁴.

En las relaciones sociales de la víctima se restringe a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona, se rehúsa la comunicación con ella a través de miradas o gestos y se le ignora. En las ofensivas a la vida privada del trabajador se critica permanentemente su familia y sus actividades extra laborales, se fomenta el terror psicológico, se hace parecer estúpida a la persona y se da a entender que tiene problemas psicológicos. Burlas de las supuestas discapacidades, imitación de gestos y voces pueden ser tácticas igualmente empleadas.

La violencia física irrumpe a partir de amenazas, violencia y oferta sexual, maltrato físico y uso de la violencia menor. Por otro lado las actitudes, creencias políticas y sexuales de la víctima son atacadas. Se ejercen gritos o insultos, críticas permanentes a su trabajo, se habla mal de la persona a su espalda y se difunden rumores.

En cuanto al desempeño profesional se asignan trabajos con alto grado de dificultad que requieren de mucha atención. Así mismo, se somete a la persona a altas dosis de responsabilidad que no está en capacidad de

³⁴ GONZÁLEZ PONDAL, Tomás. Mobbing: El Acoso Psicológico en el Ámbito Laboral. Montevideo. Editorial B de F. Año 2010. Pág. 139

asumir, o se le obliga a desarrollar funciones contradictorias. Se puede encontrar que se le restringen la capacidad y la iniciativa, se le exigen decisiones complejas, se realizan cambios tecnológicos intempestivos y se fomenta la ausencia de plan de vida laboral.

“Con relación a los estilos de dirección, la situación de acoso psicológico se manifiesta a través de un liderazgo inadecuado, mala utilización de las habilidades del trabajador, deficiente delegación de responsabilidades, relaciones laborales ambivalentes, manipulación o coacción del trabajador, motivación deficiente, falta de capacitación del personal, carencia de reconocimiento, ausencia de incentivos, remuneración inequitativa y promociones laborales aleatorias.”³⁵

La presencia del acoso laboral, se da como un reflejo de la falta de madurez y de aceptación a las diferencias entre las personas, el ser humano por naturaleza, tiene aquello que no conoce y procura alejarlo y salvaguardarse de cualquier riesgo, sin embargo esas acepciones se aplican a las cosas por los entornos que realmente pueden causarnos daño, sin embargo al momento de hablar o lastimar a colinas, compañeros y personas que forman parte de nuestro entorno laboral y que por circunstancias, propias de las actividades que ejercemos cotidianamente, no las conocemos a profundidad, no son justificativos como para que ejerzamos en su contra acciones, actitudes y comportamientos, que no sólo

³⁵ JARAMILLO JASSIR, Ivan Daniel. Del Derecho Laboral al Derecho del Trabajo. Editorial Universidad de Rosario. Colombia. Año 2011. Pág. 89

transgredan sus derechos y su dignidad, sino que generen también un daño en el aspecto anímico y psicológico de la persona.

Asimismo existen intereses económicos y sexuales dentro de las acciones de acoso, ya que en ocasiones existe persecución, malos comentarios y maltrato hacia ciertos compañeros y compañeras del mismo entorno laboral, con la finalidad de obtener intercambios o favores sexuales, para que estas actitudes se frenen o para que la continuidad de la persona afectada dentro del sitio de trabajo, esté garantizada, ambos casos generalmente se dan por parte de los gerentes, administradores o en general, funcionarios de mediano o alto rango dentro de las instituciones o empresas.

Tipos o modalidades de Acoso Moral o Mobbing.

En las organizaciones laborales se pueden dar conductas acosadoras de diferentes tipos, estas pueden ser de un superior o jefatura, de parte de un colega de trabajo o de otra persona con un rango jerárquico inferior a la víctima. El acoso moral de tipo descendente, es aquel en que el agente del acoso es una persona que ocupa un cargo superior a la persona que es víctima del acoso, como por ejemplo, su jefe.

“El acoso moral horizontal, se da entre colegas o compañeros de trabajo de la misma categoría o nivel jerárquico. 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. El acoso de tipo ascendente, la persona que realiza el acoso moral ocupa un puesto de menos jerarquía al del afectado, es poco frecuente, pero se dan casos”³⁶.

Esta situación se puede dar cuando un trabajador pasa a tener como subordinados a los que fueron sus colegas de trabajo. También ocurre cuando se incorpora a la organización una persona a un cargo directivo, y desconoce la organización o incorpora nuevos métodos de gestión que no son compartidos o aceptados por los subordinados.

Como podemos ver las distintas modalidades del acoso laboral pueden presentarse, en cualquier ambiente de trabajo, a partir de las formas anteriormente descritas, pero depende en gran medida de la protección que la ley y las instituciones de gobierno, vienen en favor del trabajador ante la presencia de este tipo de casos, ya que de nada sirve que el trabajador a la persona ofendida cuenta con los elementos de prueba suficientes, si no existe por parte de las instituciones y funcionarios a cargo de la administración de justicia, el debido respeto y consideración a las circunstancias, dentro del marco jurídico acorde a los requerimientos que

³⁶ LEÓN, Rodrigo, MERCHAN AGUIRRE, Iván. Vademécum Procesal Ecuatoriano. Quito Ecuador. Editorial El Florum. Año 2009. Pág. 535

cada caso de acoso laboral presente, tanto así que en nuestro país hoy en día se tratan aspectos tan peculiares, como el cambio de los símbolos del escudo patrio, la explotación de una reserva natural intangible, el orden de los apellidos para inscribir a un menor en el registro civil, pero no se habla de los daños que tanto al mercado productivo, como al trabajador, aparecen a partir de actos de violencia o acoso psicológico, sexual y de otras índoles dentro de los lugares de trabajo.

4.2.3.El derecho laboral frente al acoso.

“A nivel mundial se ha emprendido en una corriente en favor de la protección de los derechos del trabajador que es víctima de actos vejatorios a su integridad, dignidad, bienestar psicológico y social, enmarcando y envolviendo todas y cada una de las actitudes y medidas que de una u otra manera pueden constituir acoso laboral como se entiende hoy en día, es por ello que consideró fundamental analizar la influencia y la postura que el derecho contemporáneo tiene en relación al acoso laboral”³⁷.

De tal manera que emprendamos en un cambio al interno de nuestro país, para que las normas que se están estructurando para el país que soñamos, tomen en cuenta temas y situaciones tan delicadas como las que enfrentan aquellas personas que son víctimas de acoso y maltrato al interno de sus lugares de trabajo.

³⁷ DONALD, Andrea. Mobbing: Acoso Moral en el derecho del Trabajo. Buenos Aires Argentina. Cathedra Jurídica. Año 2008.

Tipificación jurídica

“A partir de la conceptualización llevada a cabo progresivamente sobre el acoso y el estrés en el trabajo, se ha iniciado un no menos arduo camino de recepción jurídica tanto a nivel nacional como internacional. En este último aspecto, es notoria la labor de la Organización Internacional del Trabajo, además de la propia ONU y, en nuestro espacio jurídico-político, la Unión Europea que han incidido en el reconocimiento y garantía de los derechos de los trabajadores, y en especial en lo referente a su protección frente a conductas de hostigamiento (Carta de Principios Fundamentales de los ordenamientos laborales de 1998, Convenio Colectivo adoptado por la Oficina internacional del Trabajo y el sindicato de la OIT, firmado en Ginebra el 26.2.2001, en calidad de mejora de las estructuras y procedimientos de prevención y solución existentes, Directiva 2000/78/CE, del Consejo, de 27.noviembre, relativa a un marco general para la igualdad de trato en el empleo o la más precisa Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo [2001/2339 (INI), 20.9.2001, que propone la elaboración de un Libro Verde por parte de la Comisión). Dentro de este marco general, la Constitución Española de 1978 establece desde principios generales que tienen como basamento la dignidad de la persona y del propio trabajador hasta normas específicas de contenido social, conocidos como principios rectores, que nos ofrece una atalaya interpretativa lo suficientemente amplia como para considerar integrable cualquier laguna jurídica o vacío legal sobre el acoso moral y el estrés en el trabajo en nuestro Derecho positivo aun cuando no se mencionara

expresamente”³⁸.

El concepto jurídico de acoso moral en el trabajo o “mobbing” ha de ser necesariamente menos amplio que el concepto psicológico para hacerlo así compatible con las garantías constitucionales de legalidad y seguridad jurídica por todos, art. 9.2 CE. Aun así, la continua elaboración que los órganos jurisdiccionales españoles han efectuado en los últimos años sobre el perfil jurídico del acoso moral, demuestran una notable interrelación mutua entre sus diferentes nociones, la social y clínica, por un lado, y la jurídica que ha desembocado en que a partir de un núcleo de definición mínimo se desarrollen empíricamente (a la luz de los criterios hermenéuticos social y evolutivo que prevé el art. 3 del CC) las conductas susceptibles de entrañar hostigamiento psicológico en el trabajo, desde inducir bajas o excedencias voluntarias hasta el colocar al trabajador en un puesto aislado de su entorno profesional, hasta la “autoliquidación del trabajador” que sea él quien se margine y renuncie finalmente a su propio puesto de trabajo o las funciones que le correspondían, dejando así vía libre a los propósitos del acosador o acosadores pues son éstos los objetivos claros de las conductas abyectas integradoras del mobbing.

De este modo y a tenor de este pragmatismo, no es descabellado introducir también implicaciones de índole subjetiva dentro de un concepto jurídico de “mobbing”, caracterizado por su pluriofensividad y capacidad de vulnerar derechos y libertades fundamentales en el trabajo.

³⁸ JARAMILLO JASSIR, Ivan Daniel. Del Derecho Laboral al Derecho del Trabajo. Editorial Universidad de Rosario. Colombia. Año 2011. Pág. 89

Como ha reconocido el propio “Tribunal Constitucional mediante su Sentencia 186/2000 (ya que efectivamente debe ser el propio trabajador-víctima quien ha de sentirse presionado y vulnerado, incluso en su esfera jurídico-personal más íntima), pero sin perder de vista que esos comportamientos han de ser, desde una perspectiva objetiva, lo suficientemente severos para ocasionar un perjuicio.

Un hito notable en esta tarea de tipificación del acoso en el ámbito del trabajo, lo constituye la Ley 62/2003 sobre Principio de Igualdad de trato y supresión de la Discriminación. Esta norma define el acoso como “toda conducta no deseada e impuesta relacionada con el origen racial o étnico, la religión, las convicciones personales, la discapacidad, la edad, la orientación sexual de una persona, y destinada a crear un entorno intimidatorio humillante y ofensivo, previendo asimismo, la creación de un órgano específico llamado Consejo para la Promoción de la Igualdad con atribuciones para combatir conductas de índole “acosadora” en sectores como el laboral pero también de la vida cotidiana (p. ej.: en el llamado “mobbing inmobiliario” ejercido contra los inquilinos). Desarrollado con posterioridad al cambio de legislatura y de gobierno producido en 2004, las competencias del citado Consejo son de carácter declarativo y exhortativo y no realmente ejecutivas, lo que incide en su utilidad y necesidad pero no en su operatividad como tal”³⁹.

³⁹ GACETA JUDICIAL, Sentencia de 19 de noviembre de 2007. www.derechoecuador.ec.

Pese a ello y de modo más reciente, y dada la continua interrelación interdisciplinar que ha permitido construir una noción basada cada vez en el efecto subjetivo sobre la persona acosada, el Tribunal Supremo ha llegado a admitir la existencia de acoso moral sin necesidad de una violencia o coacción explícita pero desplegada a través de actos de clara y determinante relegación gratuita que van más allá de cualquier facultad organizadora o correctora del trabajo que corresponde al empleador y que pueden significar un cuadro ansioso depresivo y de baja autoestima para una persona media.

Además, el legislador español ha afrontado, una vez adquirida la conciencia social suficiente, la resolución de estos problemas con especial fruición en los últimos tiempos tanto en el campo de la prevención, como en el de la reparación o en el punitivo, si bien no de forma homogénea o por igual ya que la primera y más natural reacción es acudir a la vía retributiva, es decir, estructurar y proveer las sanciones o, en su caso, las penas correspondientes.

En este sentido, “la Ley de Prevención de Riesgos Laborales consolida la seguridad en el trabajo, en sus distintas especialidades, como valor integral predicable en toda la extensión de la relación laboral y establece como auténtico derecho subjetivo del trabajador y correlativo deber del empresario, el de protección frente a todo riesgo derivado del trabajo y de sus condiciones mediante las medidas que sean necesarias para proteger

la seguridad y la salud de los trabajadores”⁴⁰.

Es más, a este respecto la ley especifica claramente sobre qué han de consistir dichas medidas: evaluación de riesgos, consulta, participación y formación de trabajadores, actuación en casos de emergencia, vigilancia de la salud y organización de los medios necesarios conforme a los principios de la acción preventiva. Paralelamente, la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, concluye en su artículo 8.11 que será infracción muy grave “los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.

Desde otro lado, la jurisprudencia no ha dudado en precisar la tarea definitoria del hostigamiento laboral o “mobbing” con una labor no menos minuciosa. Podemos citar, a este efecto numerosas sentencias, teniendo particular interés la de la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco de 2 de Octubre de 2003 que señala el límite fronterizo sobre el que debe moverse el “mobbing”:

El Daño y su Resarcimiento

A la luz de la recepción anteriormente explicada del mobbing en nuestro Derecho, éste puede ser combatido desde una perspectiva administrativo

⁴⁰ LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. Corporación de Estudios y Publicaciones. Año 2000

sancionadora que corresponde, sobre todo, a la Inspección de Trabajo conforme a los fundamentos legales ya indicados en el anterior epígrafe in fine del presente estudio, así como desde una perspectiva jurisdiccional, pues ya existen antecedentes suficientemente importantes en los Juzgados y Tribunales españoles.

“Sin embargo, el acoso moral, una vez cometido y visible en sus efectos, para ser jurídicamente relevante y perseguible mediante el ejercicio de una acción ante el orden jurisdiccional competente, debe reunir al menos dos requisitos: 1) Existencia de un daño identificable y 2) Nexo causal entre la conducta/s personal/es y el daño producido. Pero, ¿qué clase de daños y cómo y con qué intensidad debe concurrir dicho nexo causal?”⁴¹.

El hecho de que el acoso se desenvuelva en la esfera de la integridad moral del trabajador-víctima y que sea considerado en la inmensa mayoría de los casos como hostigamiento psicológico, no implica que los daños que éste genera sean necesariamente de naturaleza moral o psíquica, de hecho no es extraño que pese a la manifestación sutil y “callada” de las conductas hostigadoras propias del mobbing, sean, como consecuencia, frecuentes y comprobables los daños físicos.

“No obstante, las principales secuelas y efectos del mobbing son los daños de tipo no físico, ya que el bien jurídico protegido reside en la esfera misma

⁴¹ BOBBIO, Norberto. El Tercero Ausente. Madrid España. Editorial Cátedra. Teorema. Año 1989. Pág. 309

de la dignidad personal del trabajador y que afecta especialmente al entorno de su integridad moral, valor y derecho fundamental constitucionalmente reconocidos y protegidos respectivamente como tales”⁴².

De ello podemos deducir que realmente los daños ocasionados por acciones reputadas hostigadoras y/o acosadoras en el trabajo son daños “inmateriales o de la personalidad” concepto amplio y determinable caso a caso, dentro de los cuales tienen específica y concreta trascendencia jurídica los daños morales.

Así, la moderna doctrina civilista y laboralista española viene proponiendo una precisa clasificación tipológica de los daños, distinguiéndolos de los que son estrictamente materiales y patrimoniales, como instrumento muy útil a efectos prácticos para que los Juzgados y Tribunales detecten cuándo existe probabilidad cierta de producirse el mobbing y si se éste finalmente se produce, cómo determinar su “quantum” indemnizatorio.

Es más, “la jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha admitido que el daño moral no tiene una estricta consecuencia psíquica ni somática, (es más, no se precisa una prueba plena y objetiva) pero supone un atentado a la dignidad de la persona, en este caso, el trabajador ya que no es en modo alguno exigible que éste sufra necesariamente perniciosos efectos sobre su

⁴² JARAMILLO JASSIR, Ivan Daniel. Del Derecho Laboral al Derecho del Trabajo. Editorial Universidad de Rosario. Colombia. Año 2011. Pág. 89

salud y bienestar tales como episodios ansioso-depresivos, falta de autoestima o crisis nerviosas, dado que las respuestas a este tipo de agresiones no son uniformes en todos los individuos y, sobre todo, porque la gravedad de determinadas acciones encuadradas en un estrategia planificada de mobbing implica considerar daño moral efectivo, y por tanto indemnizable, la puesta en riesgo de la salud psicofísica del trabajador-víctima, esto es, constituye daño tanto la acción como el resultado”⁴³.

Otra cuestión sucede con los daños morales propios del estrés laboral ya que éste se concreta en un acto lesivo de resultado que depende, como ya hemos afirmado anteriormente, de agentes estresores ambientales o de entorno que de provocarse o inducirse voluntariamente por una o varias personas, no hablaríamos tanto de consecuencias de “burning out” sino que incurrirían más bien en conductas propias de “mobbing”.

“Comprobado el nexo causal, la producción de un daño genera responsabilidad en el seno de la empresa tanto en el orden civil como en el laboral (aunque según el TS no son compatibles entre sí como veremos), puesto que no cabe olvidar que las acciones de hostigamiento se desarrollan en un ámbito organizativo, la empresa que no solamente es creado por el empleador sino que ha de ser preservado por éste diligentemente al fin de evitar situaciones de riesgo conforme dispone fundamentalmente la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y, por

⁴³ GACETA JUDICIAL, Sentencia de 19 de noviembre de 2007. www.derechoecuador.ec.

supuesto, evitar crearlas mediante dolo, culpa o negligencia por sí o por otro cuya conducta profesional está vinculada a él”⁴⁴.

En definitiva, el acoso en el trabajo se configura como un riesgo psicosocial para cuya concurrencia es indiferente que el riesgo sea provocado por o en la empresa (*lus commoda in commoda*), facilitando así una flexibilización del régimen de responsabilidad (en especial a lo que se refiere a la carga de prueba del nexo causal y del daño), atribuible tanto a la persona del acosador como a la que ejerza funciones de “vigilancia” sobre aquel. Lógicamente, además de la perspectiva resarcitoria, es plenamente admisible la restitución “*in integrum*”, pero apreciada la naturaleza de los aspectos relacionados con la comisión de “*mobbing*”: salud, tranquilidad de ánimo, libertad sexual, etc. podemos afirmar que la restitución es ciertamente muy compleja en la práctica.

La Tutela Jurídica ante el Acoso Moral o Mobbing

Los medios tuitivos de que dispone el ordenamiento jurídico español frente al acoso moral en el trabajo son variados y abarcan los órdenes civil, penal y social, sobre todo, sin olvidar la intervención de los Tribunales de lo Contencioso-Administrativo en los casos de *mobbing* en el ámbito de las Administraciones Públicas, que dispone, además, de la garantía del procedimiento de responsabilidad patrimonial administrativa.

⁴⁴ LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. Corporación de Estudios y Publicaciones. Año 2000

“Por otra parte, ya mencionamos anteriormente que la Inspección de Trabajo tanto de oficio como previa denuncia de parte puede actuar instruyendo acta de infracción de los preceptos relativos a la Seguridad e Higiene en el Trabajo contenidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en la de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (vid supra)”⁴⁵.

Sin embargo, y pese a su valor disuasorio y de prueba ante un eventual proceso posterior, esta vía en la práctica ofrece dificultades indudables tanto para el Inspector que ha de constatar con visitas puntuales y, a veces, con no demasiados medios técnicos la existencia de acciones de mobbing como para el trabajador ya que para él supone evidenciar públicamente su peculiar situación que no es precisamente agradable ni en lo personal ni en lo profesional, lo que puede incidir indirectamente en una mayor estigmatización de la que, a consecuencia del “mobbing”, ya sufre haciéndole objetivo en potencia de nuevas y repetidas represalias por parte del “mobber” o hostigador (sea el empresario o a un compañero).

“Con todo, la Dirección General de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social elaboró el Criterio Técnico nº 34/2003 donde, de manera explícita, establecía que las conductas propias de acoso moral en el trabajo eran no sólo meras infracciones capaces de producir, en su caso, daños en la integridad y en la salud de los trabajadores, sino que eran por

⁴⁵ JARAMILLO JASSIR, Ivan Daniel. Del Derecho Laboral al Derecho del Trabajo. Editorial Universidad de Rosario. Colombia. Año 2011. Pág. 89

sí mismas conductas contrarias al núcleo de los indisponibles derechos de los trabajadores previsto en el art. 4 del Estatuto de los Trabajadores, y que como tal, el trabajador-víctima podría solicitar su protección.”⁴⁶

Como podemos observar, la temática del acoso laboral, es sumamente extensa, en consideración a todos y cada uno de los aspectos y factores que se vincula, ya que una cosa es hablar del bienestar material del trabajador, a través del pago de una remuneración justa y oportuna, el cumplimiento de una jornada que no exceda las 40 horas semanales, la afiliación a la seguridad social, pero un aspecto sumamente diferente es preocuparse por el bienestar y la estabilidad psicológica de la persona, ya que aunque no es considerado con la seriedad y profundidad que debería, el acoso laboral, forma parte de las nuevas enfermedades que afectan no sólo al trabajador, sino también a la humanidad en general, de que debemos recordar que el acoso laboral, forma parte de las problemáticas psicológicas que día a día la persona debe enfrentar.

Lo cual a partir de su frecuencia, continuidad y efectos dentro de su comportamiento, puede repercutir en afecciones de tipo físico, teniendo consecuencias severas dentro de la salud e integridad física de la persona, de tal manera que el derecho laboral, debe enfocarse al menos en nuestro país, en defender, no sólo la parte material y sancionadora ante el incumplimiento de las normas vigentes hoy en día que favorecen o

⁴⁶ JARAMILLO JASSIR, Ivan Daniel. Del Derecho Laboral al Derecho del Trabajo. Editorial Universidad de Rosario. Colombia. Año 2011. Pág. 89

protegen al trabajador, sino que también debe priorizarse el aspecto psicológico,, ya que de la situación anímica depende en gran medida la productividad y continuidad de los trabajadores y por ende de las empresas.

4.3 MARCO JURÍDICO

4.3.1. Constitución de la República del Ecuador

Analicemos a continuación lo dispuesto dentro de la constitución de la República del Ecuador, en materia de respeto a los derechos, igualdad de oportunidades y demás temáticas vinculadas a la estabilidad laboral y por ende al bienestar integral del trabajador dentro de una institución o empresa hacia la cual preste sus servicios:

"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"⁴⁷.

El presente artículo menciona que el trabajo es un derecho y un deber social, que debe realizarse como parte o fuente de la realización personal del ser humano, lo cual quiere decir que mientras una persona realice una actividad o trabajo, en el cual se cumplen con las principales normas, derechos y beneficios, la persona estará protegida tanto por la ley como por el Estado y por ende, a cambio de prestar sus servicios de forma lícita y voluntaria, recibirá una compensación económica, con la cual podrá no sólo sustentar su hogar, sino también emprender en proyectos personales

⁴⁷ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito- Ecuador, Año 2016, pág. 29

que incrementen su estabilidad y bienestar psicológico y por ende su crecimiento personal.

“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 auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores”⁴⁸.

El presente artículo reconoce cada modalidad de trabajo, que se desarrolla tanto de forma dependiente o autónoma, siempre y cuando se desarrolla en el marco de la ley y el respeto a la integridad y dignidad del ser humano, es decir que cualquier forma de precarización maltrato a la persona del trabajador, constitucionalmente está tácitamente prohibida, de tal manera que se garantiza en todo momento al trabajo como un derecho que debe ser respetado y ejercido como tal.

“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

⁴⁸ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, Año 2016, pág. 152

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 Trabajo⁴⁹

El contenido del presente artículo es extenso en cuanto los principios elementales, condiciones y garantías que establece la constitución a través

⁴⁹ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador. Año 2016, pág. 29

de la protección del Estado en favor del trabajador, al momento de ejercer su actividad en el área que éste decida, pero en ningún momento se habla de la violencia psicológica, maltrato laboral u otras situaciones que involucren el acoso, lo único parcialmente vinculado, tiene que ver con la intangibilidad e irrenunciabilidad de derechos, que es un principio establecido en términos generales para el resto de los ciudadanos, pero que debería tener en materia laboral un mayor tratamiento, ya que dejar la puerta abierta al no establecerse el acoso como tal dentro de los considerandos constitucionales, es un arma que puede atentar no sólo contra el trabajador afectado, sino también en contra del prestigio del Estado al no determinar de una forma más específica las áreas de fondo y no sólo de forma de protección al trabajador.

“Art. 332.- El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad.

Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.”⁵⁰

Considere importante citar el presente artículo, ya que al menos en favor de

⁵⁰ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito Ecuador. Año 2016, pág. 158

las mujeres, reconoce la no discriminación, que constituye una forma de violencia psicológica, aunque esta normativa debió ser ampliada de una mejor manera hacia todos los trabajadores en general, es decir establecer términos o parámetros para la no discriminación de género, la espera dentro de los lugares o fuentes de trabajo ante el surgimiento de percances de salud o calamidades domésticas y obviamente la prohibición de actividades o acciones de acoso o violencia psicológica dentro de los lugares de trabajo.

Como una muestra de la falta de criterio por parte de los assembleístas constitucionales, citó el siguiente artículo cuarto el cual se refiere condiciones de igualdad y respeto a las fuentes de trabajo y a las oportunidades laborales de las mujeres, aunque si de verdad se hubieran respetado y aplicado los criterios de equidad de género, este tipo de disposiciones debía ser emitida de manera general y no específica.

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

Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.”⁵¹

⁵¹ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito - Ecuador. Año 2016, pág. 29

4.3.2. El Código Del Trabajo frente al acoso laboral

A continuación analizaremos las disposiciones existentes en relación al acoso laboral u estabilidad laboral dentro del código de trabajo, aunque debo aclarar que a pesar de las obras de intensa búsqueda, la recopilación que al respecto pude realizar fue prácticamente nula.

"Art. 14.- Estabilidad mínima y excepciones.- Establece un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta Ley como estables o permanentes.

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior: a) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador; b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada; c) Los de servicio doméstico; d) Los de aprendizaje; e) Los celebrados entre los artesanos y sus operarios; f) Los contratos a prueba; g) Nota: Literal derogado por Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330 de 6 de Mayo del 2008; y,
h) Los demás que determine la ley"⁵².

⁵² CÓDIGO CIVIL ECUATORIANO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito Ecuador, Año 2014. Pág. 125

Por consideración general y como una variante de la aplicación del principio de estabilidad laboral, se reconoce que el tiempo mínimo de vigencia de un contrato de trabajo, será por el tiempo de un año, en forma general, sin embargo se toma en cuenta únicamente el criterio del tiempo como un mecanismo de garantizar la estabilidad laboral, dejando de lado a los actos institucionales de acoso que se presentan comúnmente.

“Art. 79.- Igualdad de remuneración.- A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.”⁵³

El presente artículo establece que en materia de igualdad y permanencia del trabajador, se considera únicamente al factor económico como parte fundamental de la igualdad y no discriminación, si bien es cierto el tema económico sumamente importante dentro de una relación laboral, pero no es el único factor, de tal manera que se abre la puerta a que si igual trabajo corresponde igual remuneración, no importa el maltrato o abuso del que sea víctima el empleado por parte de sus compañeros o de su empleador, en tanto y en cuanto el último cumpla con el pago oportuno de sus obligaciones económicas.

⁵³ Ibidem, pág. 125.

“Art. 44.- Prohibiciones al empleador.- Prohíbese al empleador: a) Imponer multas que no se hallaren previstas en el respectivo reglamento interno, legalmente aprobado; b) Retener más del diez por ciento (10%) de la remuneración por concepto de multas; c) Exigir al trabajador que compre sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados; d) Exigir o aceptar del trabajador dinero o especies como gratificación para que se le admita en el trabajo, o por cualquier otro motivo;...”⁵⁴

El artículo 44 del código del trabajo establece que se definirán una serie de prohibiciones al empleador, pero en ningún momento se determina la prohibición de acciones de acoso laboral en contra de sus empleados, aprendices y trabajadores en general, lo cual demuestra que existe mucho que se debe corregir en el presente cuerpo legal por parte de los assembleístas, esperemos que este tipo de situaciones sean consideradas en el nuevo código de trabajo.

⁵⁴ CÓDIGO CIVIL ECUATORIANO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito Ecuador, Año 2014. Pág. 126

4.4. DERECHO COMPARADO

4.4.1. Colombia.

A continuación, como parte complementaria de toda la recopilación conceptual, doctrinaria y jurídica en el ámbito nacional, analizaré la postura legal e institucional que al respecto del acoso laboral ha existido desde años atrás en una nación hermana del Ecuador, Colombia:

“LEY 1010 DE 2006 COLOMBIA DIARIO OFICIAL NUMERO 46.160

(Enero 23 de 2006)

PODER PÚBLICO - RAMA LEGISLATIVA

LEY 1010 DE 2006 (Enero 23) por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar.

Artículo 1°. Objeto de la ley y bienes protegidos por ella. La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública. Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

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

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

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

1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del

empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

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

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

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

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

Artículo 4°. Circunstancias agravantes. 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;
- e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo;
- f) La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad;
- g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable;
- h) Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

Artículo 6°. Sujetos y ámbito de aplicación de la ley. Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

- La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo;
- La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal;
- La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral;
- Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado;
- Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una

dependencia pública;

– Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral:

– La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;

– La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley.

Parágrafo: Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la presente ley son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral.

Artículo 7°. Conductas que constituyen acoso laboral. 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;
- m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por

enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;

n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social. En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2°.

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales. Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

Artículo 8°. Conductas que no constituyen acoso laboral. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;

- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
- f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 á 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículo 59 y 60 del mismo Código.
- i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

Parágrafo. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

Artículo 9°. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.

2. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.

3. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2° de la presente ley podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.”⁵⁵

Es sumamente rescatable la madurez jurídica e institucional que existido dentro del Congreso Nacional colombiano al momento de emitir una ley específica contra el acoso laboral, estipulando el objetivo, los fines, los sujetos protegidos y las situaciones que son consideradas como cosas tal y como se estableció en los artículos citados anteriormente, lo cual contrasta severamente con los procesos de cambio institucional, la creación de nuevas leyes dentro de nuestro país y la reconstrucción institucional que el Ecuador tanto promueve a nivel interno como en el extranjero.

4.4.2. Chile

A continuación analizaremos las principales disposiciones que en materia de acoso laboral se estipulan dentro del código del trabajo de la República de Chile:

“Art. 211-A. En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio o a la respectiva Inspección del Trabajo.

Art. 211-B. Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar las medidas

⁵⁵ http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/article_2051.shtml

de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. En caso que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas al empleador.

Art. 211-C. El empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de cinco días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva. En cualquier caso la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días.

Si se optare por una investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.

Art. 211-D. Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a aquella practicada en forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado”⁵⁶.

En este caso la legislación chilena se ha enfocado más en considerar al

⁵⁶ Congreso de la República de Chile, Código del trabajo, pág 122

acoso sexual como parte de las infracciones o actos que no deben desarrollarse dentro de los lugares de trabajo, pero en el sentido que interesa a la presente investigación, el hostigamiento sexual constituye una forma de acoso laboral, ya que tiene repercusiones dentro del ámbito físico, a cambio de la permanencia o beneficios complementarios que son negados a la persona del trabajador y que pretenden ser negociados a cambio de situaciones de carácter sexual

4.4.3. Argentina.

A continuación analizaremos las disposiciones que la nación Argentina ha establecido en cuanto al acoso laboral, aunque cabe aclarar que debido a la división administrativa y política, la presente ley se refiere en algunos tramos a la ciudad autónoma de Buenos Aires.

“Artículo 1º.- Objeto.- La presente Ley tiene por objeto prevenir, sancionar y erradicar la violencia en el ámbito laboral del sector público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.- (Conforme texto Art. 1º de la Ley N° 4330, BOCBA N° 4094 del 14/02/2013)

Artículo 1º bis.- Definición.- Se entiende por violencia laboral las acciones y omisiones de personas o grupo de personas que, en ocasión del ámbito o relación laboral, en forma sistemática y recurrente, atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social de un trabajador/a,

mediante acoso sexual, abusos, abuso de poder, ataques, amenazas, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, trato discriminatorio, maltrato físico, psicológico y/o social.

Se considerará que la violencia laboral reviste especial gravedad cuando la víctima se encuentre en una situación de particular vulnerabilidad, por razón de su edad, estado de salud, inferioridad jerárquica, u otra condición análoga (Incorporado por el Art. 2º de la Ley N° 4330, BOCBA N° 4094 del 14/02/2013)

Artículo 2º.- Ámbito de Aplicación.- El presente régimen es aplicable a todo tipo de relación laboral, quedando comprendido el personal que presta servicios con carácter permanente, transitorio o contratado de cualquier organismo de los instituidos por los títulos Tercero a Séptimo del Libro Segundo de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, entes jurídicamente descentralizados y sociedades estatales.

(Conforme texto Art. 3º de la Ley N° 4330, BOCBA N° 4094 del 14/02/2013)

Artículo 3º.- Maltrato Psíquico y Social.- Se entiende por maltrato psíquico y social contra el trabajador/a a la hostilidad continua y repetida en forma de insulto, hostigamiento psicológico, uso deliberado del poder, abuso verbal, intimidación desprecio y crítica. Se define con carácter enunciativo como maltrato psíquico y social a las siguientes acciones ejercidas contra el/la trabajador/a:

- Bloquear constantemente sus iniciativas de interacción generando aislamiento.
- Cambiar de oficina, lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo/a de sus compañeros/as o colaboradores/as más cercanos/as.
- Prohibir a los empleados/as que hablen con él/ella.
- Obligarlo/a a ejecutar tareas denigrantes para su dignidad personal.
Juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización.
- Asignarle misiones sin sentido, innecesarias, con la intención de humillar.
- Encargarle trabajo imposible de realizar, o tareas que estén manifiestamente por encima o por debajo de su preparación y de las exigencias del cargo que ocupe, o no asignarle tarea alguna.
- Obstaculizar o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para concretar una tarea atinente a su puesto.
- Promover su hostigamiento psicológico. Amenazarlo/a repetidamente con despido infundado.
- Privarlo/a de información útil para desempeñar su tarea o ejercer sus derechos.
- Obstaculizar y/o imposibilitar el ascenso del empleado/a de manera infundada y/o arbitraria.
- Extender el horario laboral, inclusive mediante habilitación de día y hora, por motivos infundados y/o arbitrarios.
- Gritar, insultar o tratar de manera ofensiva al personal de inferior

jerarquía.

- Negar cursos de capacitación o actualización que son concedidos a otros empleados en situaciones similares.
- Negar en forma injustificada y repetida permisos a los que tiene derecho.
- Crear dificultades cotidianas que dificulten o imposibiliten el normal desempeño.
- Efectuar amenazas de acudir a la fuerza física.

(Conforme texto Art. 4º de la Ley N° 4330, BOCBA N° 4094 del 14/02/2013)

Artículo 4º.- Maltrato Físico.- Se entiende por maltrato físico a toda conducta que esté dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico a los/las trabajadores/as.

(Conforme texto Art. 5º de la Ley N° 4330, BOCBA N° 4094 del 14/02/2013)

Artículo 5º.- Acoso.- Se entiende por acoso a la acción persistente y reiterada de incomodar con palabras, gestos, bromas, o insultos en razón de su género, orientación sexual, ideología, edad, nacionalidad u origen étnico, color, religión, estado civil, capacidades diferentes, conformación física, preferencias artísticas, culturales, deportivas, situación familiar, social, económica, o cualquier circunstancia que implique distinción, exclusión, restricción o menoscabo.

Artículo 6º.- Acoso Sexual.- Se entiende por acoso sexual todo acto, comentario reiterado, conducta y/o manifestación ofensiva, ya sea de forma verbal, escrita, simbólica o física, con connotación sexual no consentida por quien la recibe, y que perjudique su cumplimiento o desempeño laboral y/o bienestar personal cuando concurre alguna de las siguientes circunstancias:

- Cuando se formule con anuncio expreso o tácito de causar un daño a la víctima respecto de las expectativas que pueda tener en el ámbito de la relación.
- Cuando el rechazo o negativa de la víctima fuere utilizado como fundamento de la toma de decisiones relativas a dicha persona o a una tercera persona vinculada directamente con ella.
- Cuando el acoso interfiriere el habitual desempeño del trabajo, estudios, prestaciones o tratamientos, provocando un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo.
- El acoso sexual reviste especial gravedad cuando la víctima se encontrare en una situación de particular vulnerabilidad.

(Conforme texto Art. 6º de la Ley N° 4330, BOCBA N° 4094 del 14/02/2013)

Artículo 7º.- Sanciones.- Las conductas definidas en los artículos 3º al 6º deben ser sancionadas con suspensión de hasta 30 días, cesantía o exoneración, sin prestación de servicios ni percepción de haberes, teniendo en cuenta la gravedad de la falta y los perjuicios causados. Puede aplicarse

la suspensión preventiva del/la agente.

En el caso de un diputado o diputada la comisión de alguno de los hechos sancionados por esta Ley es considerada inconducta grave en el ejercicio de las funciones, en los términos del artículo 79 de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

En el caso de los funcionarios comprendidos por el artículo 92 de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la comisión de alguno de los hechos sancionados por esta Ley es considerada causal de mal desempeño a los fines del juicio político.”⁵⁷

Es sumamente rescatable por parte de los legisladores de la República Argentina, chilena y colombiana la preocupación que han tenido en favor de erradicar al acoso laboral dentro de las relaciones laborales y productivas que sus ciudadanos y ciudadanas podrían haber sufrido a lo largo de la historia, lo cual constituye un punto de referencia para los neo assembleístas de nuestro país, que a pesar de los amplios discursos y propósitos de refundar a la República, no consideran aspectos tan elementales como estos, sin embargo transcriben cuerpos legales de otras naciones, para presentarlos como proyectos con leyes propias de su autoría, lo cual infringe las disposiciones y normas internacionales en relación al plagio intelectual.

⁵⁷ Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, **LEY N° 1.225, 2004**

5. MATERIALES Y MÉTODOS

5.1 MATERIALES UTILIZADOS

Para el desarrollo del presente trabajo investigativo, se requirió de la compra y utilización de los siguientes materiales:

- Grabadora digital.
- Formularios de encuestas.
- Formularios entrevistas.
- Material bibliográfico.
- Transporte público.
- Artículos de oficina.
- Copias.
- Internet.

5.2 MÉTODOS

En esta sección de la presente investigación, procederé a enunciar cada uno de los métodos que se utilizaron para el desarrollo de la misma, estableciendo el grado de incidencia y por ende la influencia que dieron a través de su aplicación para la adecuada estructuración de cada una de las partes que lo componen.

Métodos aplicados:

- **Analítico.** - A través del desarrollo de las diferentes etapas del proceso investigativo, fue posible recopilar gran cantidad de información, tanto teórica como de campo, la cual debido a su importancia y volumen, requirió el debido ordenamiento y análisis de los contenidos generales y específicos.
- **Sintético.** - Una vez procesada toda la información, fue posible formular determinaciones concretas, estructuradas y plasmadas en contenidos como las conclusiones, propuesta jurídica y aspectos finales del presente trabajo investigativo.
- **Inductivo.** - El presente método me permitió partir de las acciones y conceptualizaciones de carácter individual o particular, hasta la obtención de determinaciones y conclusiones de índole general, en relación a la problemática, por ello se constituyó en elemento fundamental para la sintetización de la información y adecuado planteamiento de las etapas finales del presente trabajo investigativo.
- **Deductivo:** mediante la aplicación del presente método, se hizo posible partir de acepciones o consideraciones de criterio general a ideas o conceptos fundamentales de carácter individual lo específico, con lo cual satisfactoriamente pude comprobar aspectos tales como la hipótesis y los objetivos.

5.3 PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS

Con la finalidad de que todos y cada uno de los datos recopilados, así como los criterios personales que se incorporan en la presente investigación, cuenten con el debido sustento científico, académico y jurídico, fue necesario el empleo de procedimientos tales como la aplicación de los métodos de la investigación científica, la recopilación de información bibliográfica de carácter conceptual, doctrinario, jurídico y jurídico comparado todo ello con el afán de que, cada uno de los parámetros requeridos para la validez y adecuada sustentación de la presente investigación, cumpla con cada uno de los lineamientos establecidos.

Entre las técnicas que se aplicaron, puedo mencionar a la observación, se llevó a cabo en lugares en los cuales, la problemática a pesar de las constantes campañas gubernamentales así como los más políticas laborales, sigue en plena vigencia, poniendo en riesgo no sólo las fuentes de trabajo de trabajadores y profesionales calificados, sino también, su integridad y bienestar personal, psicológico y espiritual. Adicionalmente se aplicó una encuesta dirigida hacia 30 profesionales del derecho al libre ejercicio, cinco personas conocedoras de la problemática y la aplicación del fichaje para ubicar y organizar adecuadamente la información bibliográfica. Para que el presente trabajo investigativo cuente con la mayor veracidad, realidad y por lo tanto peso social y jurídico, que permita dar paso al adecuado planteamiento de la correspondiente propuesta reforma jurídica,

como entre los procedimientos que se aplicarán como ya mencioné anteriormente, se encuentran el análisis, la síntesis, como principales y a lo largo del desarrollo del mismo, se presentarán otros como auxiliares.

Para la recopilación de la información de campo, que dote de información real y actual por parte de la colectividad para enriquecer el presente trabajo, se formularán 30 encuestas a igual número de profesionales del derecho, quienes a través de su experiencia y criterio social, enriquecerán los contenidos del presente trabajo. Asimismo se desarrollarán cinco entrevistas a igual número de personas, que de una u otra manera se han visto involucradas, tienen conocimiento de la problemática o han sido víctimas de ella.

6 RESULTADOS

6.1 RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE ENCUESTAS

En este acápite de la investigación, procederé a conocer 5 interrogantes que a través de un formulario de encuestas fueron formuladas a 30 profesionales del derecho en libre ejercicio, acudiendo a su experiencia, capacidad y predisposición para colaborar en el presente trabajo, a continuación presento cada una de las interrogantes con su respectiva respuesta:

1. **¿Considera usted que se perjudica a la integridad, estabilidad y derechos del trabajador al no tipificarse el acoso laboral como una acción que perjudica al bienestar del trabajador?**

Cuadro No. 1

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	25	83%
NO	5	17%
TOTAL	30	100%

Autora: Rocío Castillo

Encuestados: Profesionales del derecho

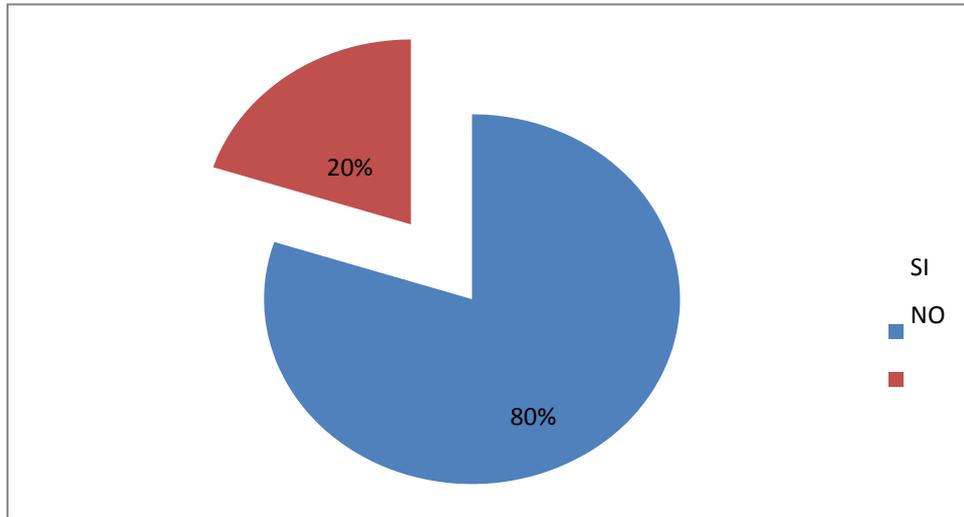


Gráfico No. 1

Interpretación.

El resultado obtenido en esta interrogante fue que el 83% de los encuestados que corresponde a 25 profesionales manifestó que sí existe perjuicio al no determinarse ni civil y penalmente el acoso laboral, tanto por los riesgos al bienestar y a la integridad del trabajador, como por el ambiente de incertidumbre que se genera, mientras tanto que 17% de los encuestados que corresponden a 5 profesionales manifestó que no, ya que consideran que las normativas laborales, constitucionales y penales vigentes, salvaguardan los derechos y estabilidad del trabajador.

Análisis.

El acoso laboral es una actitud que ha estado presente dentro del mercado laboral a nivel mundial, prácticamente desde el esclavismo hasta nuestra actualidad, y a pesar de los cambios constitucionales, institucionales y legales que se han dado en nuestro país, lamentablemente al no existir un procedimiento, reglamentación o determinación específica para estos

casos, en su mayoría no son denunciados y quedan en la impunidad.

2. ¿De acuerdo a su experiencia las acciones de acoso laboral inciden o influyen en el desempeño y estabilidad del trabajador?

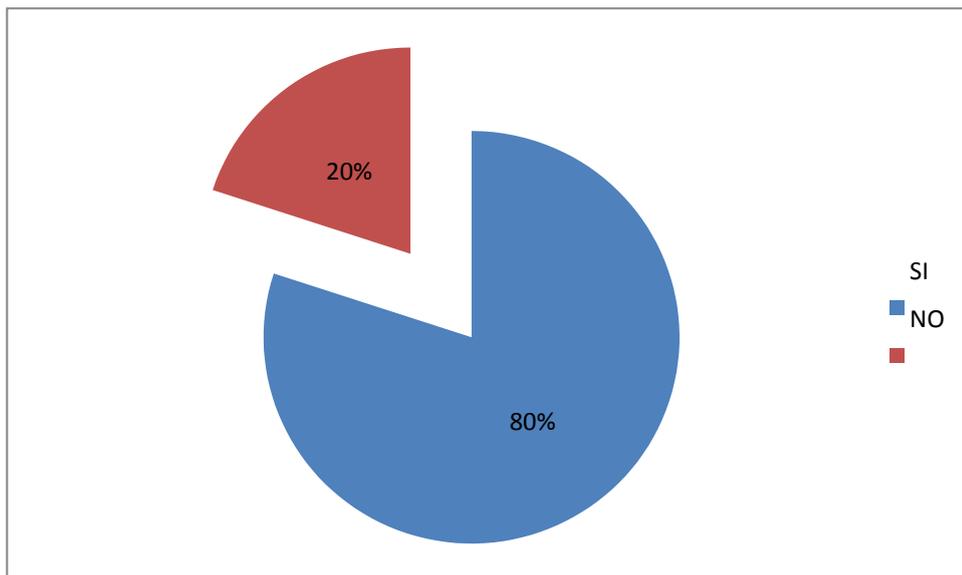
Cuadro No. 2

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	28	93%
NO	2	7%
TOTAL:	30	100%

Autora: Rocío Castillo

Encuestados: Profesionales del derecho

Gráfico No. 2



Interpretación.

En esta interrogante el 93% de los encuestados que equivale a 28 profesionales del derecho, supieron manifestar que los actos de acoso laboral de carácter psicológico, físico o verbal si inciden en el desempeño y estabilidad, perjudicando a la productividad y al respeto que se merece la persona del trabajador, el 7% de los encuestados que corresponde a dos personas, manifestó que en la mayoría de empresas e instituciones, se aplican normas internas que prohíben este tipo de acciones con lo cual, no se perjudica el rendimiento laboral.

Análisis.

Así como los talleres de motivación y crecimiento personal incide favorablemente para el bienestar de la persona, más aún si se desarrollan en lugares de trabajo, acciones que atenten contra la moral, la integridad física o psicológica de la persona, también se constituyen en factores preponderantes al momento de disminuir la motivación y por ende el rendimiento del trabajador, sumado al hecho de la incertidumbre al no saber, si el día de mañana será víctima de otro acto de este tipo y en qué momento sucederá.

3. ¿Cree que es importante incorporar como tal el término "acoso laboral" dentro de la Constitución y Código del Trabajo para proteger de mejor manera al trabajador?

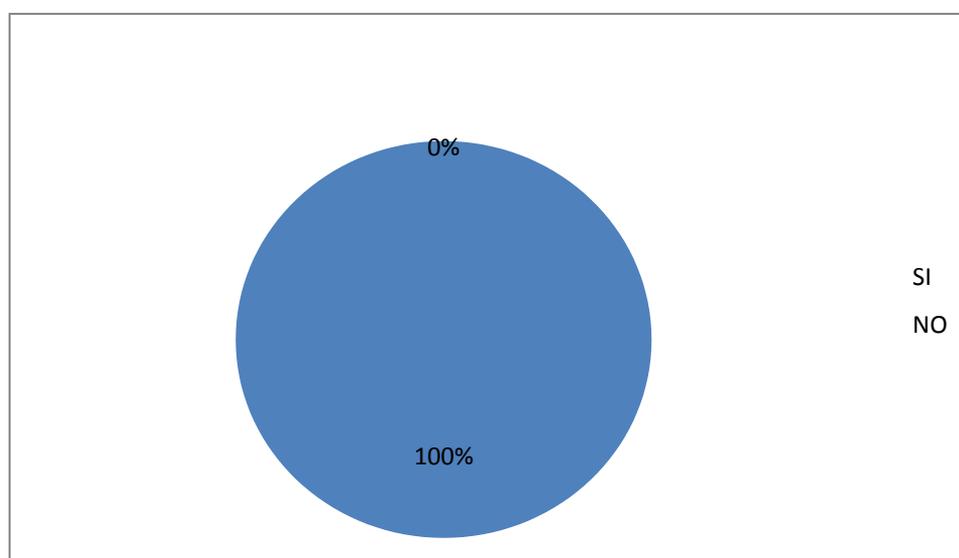
Cuadro No. 3

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	30	100%
NO	0	0%
TOTAL	30	100%

Autora: Rocío Castillo

Encuestados: Profesionales del derecho

Gráfico No. 3



Interpretación.

Ante esta interrogante el 100% de los profesionales encuestados que equivale a 30 personas, supieron manifestar que se consideran importante incorporar las palabras "acoso laboral", para dar mayor fuerza y

especificidad al procedimiento que se aplique para sancionar este tipo de actitudes hoy impunes.

Análisis.

Luego de haber observado los resultados obtenidos a la presente interrogante, considero que resulta fundamental dentro del marco jurídico ecuatoriano, que no sólo el "acoso laboral", sea enunciado como término específico dentro del marco legal, ya que hay otros términos que tienen una gran incidencia tanto en materia de derechos como en el ámbito penal y otros. En el caso particular del derecho laboral, se estipula que los derechos del trabajador son irrenunciables e intangibles y que el estado protegerá a toda costa la estabilidad y el bienestar, pero no menciona a este tipo de comportamientos aberrantes, como parte de aquellos factores que inciden en perjuicio de su estabilidad y bienestar.

4. ¿De acuerdo a su conocimiento al no tipificarse hoy en día el acoso laboral existe abuso e interpretación antojadiza por parte de los empleadores perjudicando a la estabilidad laboral?

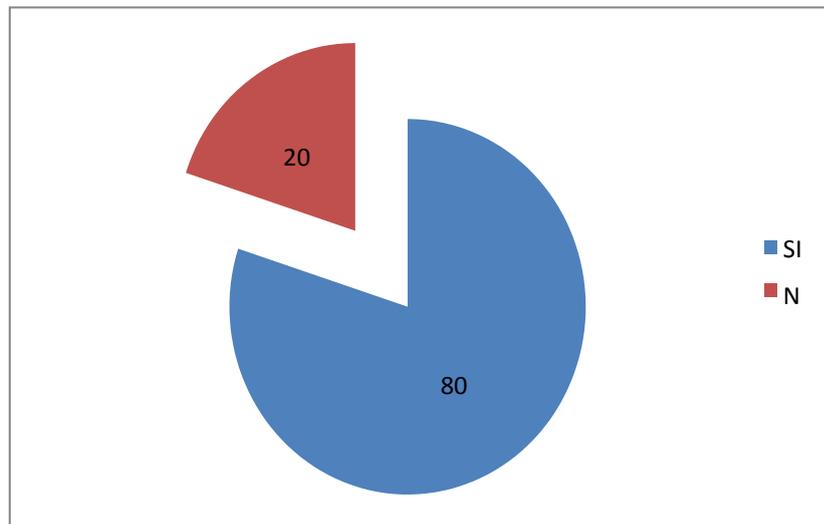
Cuadro No. 4

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	22	73%
NO	8	27%
TOTAL	30	100%

Autora: Rocío Castillo

Encuestados: Profesionales del derecho

Gráfico No. 4



Interpretación.

Como resultado esta interrogante, el 73% de los encuestados que corresponde a 22 personas, manifestó que si se dan casos de interpretación perjudicial al trabajador, debido a la no conceptualización del acoso laboral, mientras tanto que el 27% de los encuestados que corresponde a ocho personas manifestaron que no se perjudica al trabajador ni a la ley, ya que se sobreentiende que ante cualquier acto de vulneración a los derechos del trabajador, las penas y sanciones al empleador son drásticas hoy en día.

Análisis.

Entre los principios del derecho laboral se encuentra la interpretación de las normas, en aquellos elementos que sean más favorables a los intereses, bienestar y derechos del trabajador, sin embargo si es que no se estipula normativa o sanción alguna en cuanto a comportamientos que repercuten en la persecución, inestabilidad o daño a la persona e integridad del

trabajador por parte del empleador, se abre una puerta hacia la interpretación oportunista de los vacíos legales no sólo por parte de los empleadores, sin pedir por las propias autoridades de control, que al no encontrar disposición específica, manifiesta no tener autoridad y por ende no buscar alternativas de solución a este tipo de conflictos.

5. ¿Cree usted que si existiera la debida reforma legal para establecer sanciones ante el acoso laboral, disminuirían los índices de desempleo y subempleo?

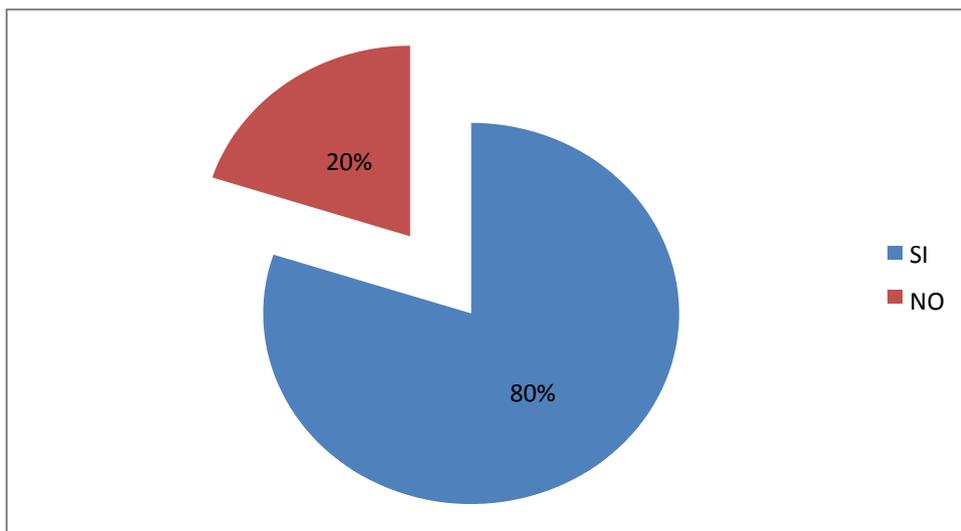
Cuadro No. 5

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	24	80%
NO	6	20%
TOTAL	30	100%

Autora: Rocío Castillo

Encuestados: Profesionales del derecho

Gráfico No. 5



Interpretación.

Al respecto de esta interrogante el 80% de los encuestados que corresponden a 24 profesionales del derecho, supieron manifestar que si, ya que se crearían las normas y precedentes para erradicar estos comportamientos y estabilizar al trabajador, 20% de los encuestados que corresponden a seis profesionales, manifestaron que no, ya que para que las tasas de desempleo aumente no disminuidas, únicamente de de la diversificación económica, la creación de nuevas empresas y la incursión de nuevos emprendimientos dentro del mercado nacional.

Análisis.

Al establecerse las reglas claras en torno a los procederes, comportamientos y limitaciones de empleadores y empleados, no sólo se establece reglas en cuanto a la convivencia, sino que también se apertura la convivencia laboral, para que la estabilidad y el incremento de la mano de obra contratada, se presenta en condiciones favorables para ambas partes, es decir si desde un inicio se establece dentro de la relación laboral, en los límites intangibles del accionar de cada una de las partes, existirá tranquilidad y por ende continuidad en la relación laboral.

6.2. RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE ENTREVISTAS

Con el propósito de fortalecer los datos de campo de la presente investigación, se ha procedido a formular la siguiente lista de interrogantes

a través de una entrevista que se sostuvo con profesionales en libre ejercicio del derecho y personas que han sido afectadas por acciones vinculadas al acoso laboral:

1. ¿Considera que la ausencia de tipificación del acoso laboral dentro del Código del Trabajo atenta contra el principio de estabilidad laboral?

Sobre esta interrogante dos de los entrevistados manifestaron criterios comunes en torno a que no se atenta contra el principio constitucional de la estabilidad laboral, ya que no es necesario especificar caso por caso, las limitantes dentro del comportamiento y accionar. Tres de los entrevistados indicaron que al ser el acoso como una situación que transgrede la estabilidad psicológica, productiva y de salud del trabajador, es obligación de los legisladores y de las instituciones a cargo, emprender en reformas legales, campañas de prevención y sanciones para que cualquier intención de transgresión o acoso, no perjudique a la persona del trabajador.

2. ¿Cree que la falta de control ante actos de acoso, incide en la disminución del rendimiento laboral del trabajador?

Los cinco entrevistados supieron manifestar que no sólo para las situaciones de prevención y sanción del acoso laboral, sino también otros ámbitos de las irregularidades que a veces se presentan en el tema laboral,

es necesario el incremento de los mecanismos tecnológicos y de personal suficiente para que la cobertura y por ende la protección de los derechos del trabajador, sea una constante.

3. ¿De acuerdo a su criterio se debería establecer sanciones específicas para trabajadores y empleadores, dependiendo de cuál de ellos provenga la situación o acto de acoso?

Los cinco entrevistados manifestaron unánimemente que, si bien es cierto que el tema del acoso laboral afecta principalmente a los trabajadores, también hay ocasiones en las cuales los empleadores se ven afectados por este tipo de actos y también deben contar con las herramientas jurídicas necesarias para ejercer la legítima defensa que constitucionalmente les ampara, ya que en el caso de acoso hacia el empleador, esta puede ser una actitud ejercida con fines de chantaje o manipulación con fines económicos.

4. ¿De acuerdo a su experiencia, las acciones de acoso laboral a mediano y largo plazo tienen secuelas psicológicas y de salud en el desempeño posterior del trabajador?

Cuatro de los entrevistados manifestaron que si se presentan a mediano y largo plazos secuelas en la salud física y psicológica del trabajador que ha sido víctima de situaciones de agresión o acoso laboral, lo cual perjudica a su intento por formar parte de otra institución o empresa y por ende su

desempeño si es que no se da la orientación y tratamiento adecuado, uno de los entrevistados manifestó que, los índices de secuelas o repercusiones en la salud de los trabajadores es mínima, ya que se respeten situaciones como horarios, vacaciones y derechos elementales, por lo cual las estadísticas en cuanto a perjuicios posteriores, son escasas.

7. DISCUSIÓN

7.1. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS

- **OBJETIVO GENERAL**

La investigación científica contiene una serie de procedimientos y parámetros, que avalan la veracidad y objetividad tanto de los contenidos cuanto de los criterios emitidos en la misma, dentro de estos procedimientos se establece la determinación de propósitos objetivos, sobre los cuales se edificará los contenidos de la misma, tal es así que para la presente investigación, se plantearon los siguientes objetivos de carácter general y específico:

El objetivo general del presente trabajo de investigación fue el siguiente:

Determinar a través de la investigación la necesidad de incorporar la Figura del Acoso Laboral dentro de las prohibiciones del empleador en el ámbito del Código de Trabajo y sus connotaciones jurídicas y sociales.

Me complace dar por verificado el presente objetivo, ya que a través de la recopilación conceptual, doctrinaria, jurídica y gracias a la sustentación que se alcanzó con los resultados obtenidos a la interrogante 1 de la encuesta y entrevista, que se conjugaron para establecer tanto desde el

punto de vista jurídico como social, que la falencia jurídica que existe hoy en día al no determinarse el "acoso laboral" como acto prohibido que atenta contra la estabilidad laboral tanto de patronos como de empleados, perjudica al bienestar mayoritariamente de los trabajadores, por lo cual se requiere un cambio dentro de la estructura jurídica para promover medidas preventivas para evitar o si cabe el caso sancionar las acciones de acoso o persecución dentro de los lugares de trabajo.

- **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

Los objetivos específicos formulados para el presente trabajo de investigación fueron los siguientes:

- **Mediante estudio Doctrinario y Jurídico y analizar las principales causas y efectos del Acoso Laboral que influyen en el normal desempeño de las actividades del trabajador y su consecuente estabilidad.**

El presente objetivo fue satisfactoriamente verificado, esto a través de la recopilación conceptual y doctrinaria, en la cual ha sido posible establecer los orígenes y los principales factores por los cuales se presenta el acoso laboral, entre ellos, la intención de abandono del lugar de trabajo por parte del empleado, intenciones de chantaje para la permanencia de este en el sitio de trabajo, lo cual fue sustentado complementariamente con los resultados obtenidos en la pregunta 2 de la encuesta.

- **Determinar el grado de incidencia que la no determinación jurídica de los términos "acoso laboral" como tales, tanto en la constitución, como en el código del trabajo, repercuten en el accionar y persecución de los empleadores en contra de los trabajadores, al no existir dicha determinación y las correspondientes sanciones.**

Al respecto de este objetivo, se pudo comprobar que al no existir la determinación del acoso laboral como tal dentro de la legislación ecuatoriana actual, se crea un vacío jurídico que no sólo es sujeto de interpretaciones, sino también de abusos por parte de los empleadores, aspecto que fue debidamente corroborado con los resultados obtenidos en la pregunta 3 de la encuesta.

- **Formular en base al desarrollo de la presente investigación, una propuesta de reforma al código del trabajo, para que el "acoso laboral" sea incluido dentro del mencionado cuerpo legal, para erradicar la persecución, el maltrato y la inestabilidad de los trabajadores.**

El presente objetivo, puede establecerse como uno de los motivos principales de la investigación, el cual en la parte final del presente informe, específicamente en el numeral 9.1, se plantea, con la finalidad de establecer como una acción prohibida y atentatoria a la estabilidad laboral al acoso.

7.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

La hipótesis que se estableció para el desarrollo de la presente investigación, fue formulada en base de criterios sociales, jurídicos y científicos, siendo estipulada de la siguiente forma:

El trabajo es un derecho y un deber social, intangible, irrenunciable, intransferible, pero actitudes de acoso, maltrato, humillación y abuso en general por parte de ciertos empleadores, podría estar atentando contra este derecho constitucionalmente reconocido, debido posiblemente, a la ausencia de conceptualización y tratamiento del "acoso laboral" dentro de nuestro marco jurídico, lo cual estaría poniendo en serio riesgo miles de fuentes de trabajo y la vejación de los derechos de los trabajadores.

Como lo hemos podido observar tanto en el marco conceptual, doctrinario y particularmente en el marco jurídico, la ausencia dentro de la legislación ecuatoriana de la determinación del acoso laboral, como un hecho atentatorio a la estabilidad laboral, a la integridad del ser humano e incluso al pudor, no sólo que pone en riesgo a la fuente de ingreso del trabajador, sino que también constituye un factor del cual pueden repercutir acciones de maltrato y explotación laboral al no existir una adecuada tipificación tratamiento a esta problemática.

7.3. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA DE LA PROPUESTA

El desarrollo de trabajos investigativos como éste, tiene como finalidad convertirse no sólo en una fuente de consulta académica, o trabajo demostrativo de las habilidades investigativas y jurídicas adquiridas, sino que también, se constituye en una herramienta valiosa para los miembros de la función legislativa, ya que a través de los resultados y formulación de las propuestas, como futuros profesionales del derecho, pero sobre todo como ciudadanos, propugnamos la búsqueda de soluciones a problemas que dentro del marco legal existen hoy en día y que perjudica no sólo a los derechos fundamentales de las y los ecuatorianos, sino también a la institucionalidad misma del Estado.

Es por ello que el presente trabajo, se fundamentó desde sus orígenes en el interés de conocer al acoso laboral como un factor preponderante de forma negativa, al momento de aplicar la garantía constitucional de la estabilidad laboral, ya que si bien tanto la constitución como el código del trabajo, estipulan que en todo momento el Estado, sus instituciones y las autoridades pertinentes, garantizará la estabilidad irrenunciabilidad de derechos del trabajador, no se toma en cuenta la realidad, la cotidianidad y las situaciones de maltrato que discreta o directamente las y los trabajadores sufren en diferentes sitios de trabajo en nuestro país, por ejemplo en el servicio doméstico se presentan casos en los cuales, las asistentes domésticas son víctimas de actos de acoso sexual, intimidación

al momento de exigir aumento en sus salarios o ser obligadas a trabajar más de las ocho horas que establece la ley, sin las debidas reivindicaciones en el pago de las horas extraordinarias.

Otro aspecto por el cual sustento al presente trabajo y por lo tanto la reforma jurídica, se basa en el hecho de que hoy en día se habla del acoso escolar, social, cibernético y familiar, como un acto que debe ser reprochado e incluso penado, pero en materia laboral, no se habla del acoso y de las repercusiones que puede tener, situación que no sólo actúa en desmedro de los derechos legítimos del trabajador, sino que también pone en riesgo a la persona, ya que al no existir estipulación y sanción alguna a este tipo de casos, el miedo y las amenazas que los trabajadores reciben, hacen nulo al debido proceso, ya que no existen denuncias y por lo tanto sanciones, lo cual deja en la impunidad a este tipo de actos.

Hoy en día el Estado ecuatoriano fomenta campañas que habla sobre la igualdad de oportunidades, la apertura de nuevos emprendimientos, las sanciones a los empleadores que no afilien a sus dependientes al seguro social, pero aún hay mucho que tratar en cuanto a la dignidad y el bienestar psicológico del trabajador, no basta con que la prioridad esté en el dinero, en gran medida el bienestar y la productividad, también dependen del trato humanitario que tanto el empleador como el estado le proporcionan.

8. CONCLUSIONES

Luego de desarrollar el presente trabajo de investigación cumpliendo con cada uno de los requerimientos institucionales, legales y académicos, pongo ante vuestra consideración las conclusiones que personalmente he obtenido, luego de haber analizado la información doctrinaria y de campo que compone el mismo.

- El acoso laboral en la gran mayoría de los casos constituye una forma de violencia psicológica, cuya ejecución pretende transgredir la dignidad y estabilidad psicológica del trabajador, impidiéndole desarrollar sus actividades normalmente y en ocasiones es ejercido con la finalidad de que el trabajador pierda su fuente de trabajo.
- También el acoso se presenta como un mecanismo de chantaje hacia el trabajador, a través de amenazas e intimidaciones, que de no ser cubiertas a placer del empleado, compañero o persona que lo ejerce, continúa afectando la productividad y estabilidad psicológica del trabajador.
- Existen medidas institucionales que habla sobre la motivación, la armonía laboral y situaciones vinculadas con el acoso, pero mientras la legislación ecuatoriana no asuman el tema directamente, la impunidad en el cometimiento de este tipo de actos, prevalecerá.

- Se constituye también en una forma de violencia de género, ya que empleadores públicos y también privados, llevan a cabo acciones de acoso o persecución en lugares y horas de trabajo, si el personal femenino que es víctima de estos actos que son ejercidos con la finalidad de obtener "favores sexuales" de las empleadas funcionarios, para obtener contraprestaciones como la prorrogación de los contratos, incrementos salariales y otras.
- De acuerdo a la gravedad, continuidad y motivos de los actos de acoso, pueden darse severas repercusiones en la salud no sólo psicológica sino física del trabajador, impidiéndole en algunos casos, reincorporarse al mercado laboral, lo cual perjudica no sólo su situación personal, sino familiar, al no poder obtener el sustento requerido.

9. RECOMENDACIONES

A continuación he formulado algunas recomendaciones para ser consideradas tanto por la función legislativa, como por las autoridades e instituciones pertinentes en relación al tratamiento que se le debe dar al acoso laboral como un acto que perjudica tanto a la dignidad del trabajador, como sus legítimos derechos, sobre todo a la estabilidad laboral y bienestar en el ejercicio de sus actividades.

- Estipularse de forma clara y concisa dentro de las normas y reglamentos pertinentes al acoso laboral como un acto prohibido tanto dentro como fuera de los sitios y horarios de trabajo.
- Promover talleres, capacitaciones e incluso dinámicas dentro de las instituciones públicas y empresas privadas, para dar a conocer las consecuencias que los actos de maltrato o persecución generan.
- Crear instrumentos de evaluación y control especiales que permitan establecer independientemente de la situación contractual y económica, el ambiente laboral y especialmente el trato que se da entre empleador y trabajador.
- Reconocer institucional y constitucionalmente al acoso laboral como uno de los factores que afectan a la estabilidad del trabajador y por lo tanto

repercuten en los niveles de productividad y crecimiento del país.

- Establecer al acoso laboral como una de las acciones prohibidas por parte tanto de empleadores como trabajadores, no sólo con las consecuentes sanciones pecuniarias y administrativas, inclusive penales.

9.1 PROPUESTA DE REFORMA

H. ASAMBLEA NACIONAL LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

CONSIDERANDO:

Que es obligación del Estado cumplir con todos y cada uno de los derechos y garantías en favor de los y las ciudadanas ecuatorianas.

Que se debe brindar igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y productivo, para incrementar las fuentes de trabajo para las y los ecuatorianos.

Que la constitución de la República del Ecuador como norma máxima de la República establece el derecho irrenunciable e intangible al trabajo, no sólo como un medio para supervivencia, sino como una actividad que dignifique al ser humano.

Que el Estado debe promover todas y cada una de las políticas, garantías y regulaciones pertinentes para garantizar la prohibición de actos discriminatorios, violentos y de denigración a la integridad del ser humano.

En uso de las facultades constitucionales, que le confiere en Art. 120 numeral 6^o de la Constitución de la República del-Ecuador.

RESUELVE:

Primero. -Reformar el texto del artículo 44 del código del trabajo y agregarle el texto siguiente:

Art. 44.- Prohibiciones al empleador.- Prohíbese al empleador: a) Imponer multas que no se hallaren previstas en el respectivo reglamento interno, legalmente aprobado; b) Retener más del diez por ciento (10%) de la remuneración por concepto de multas; c) Exigir al trabajador que compre sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados; d) Exigir o aceptar del trabajador dinero o especies como gratificación para que se le admita en el trabajo, o por cualquier otro motivo; e) **prohíbese así mismo al empleador cualquier tipo de insinuación o acto que represente cualquier forma de acoso, intimidación, violencia de índole físico, sexual o psicológico, que pretenda lesionar la dignidad e integridad del trabajador o su estabilidad laboral.**

DISPOSICIÓN FINAL.

La presente es dada en el Distrito Metropolitano de San Francisco de Quito, en la sala de sesiones del H. Asamblea Nacional Legislativo del Ecuador, a los 24 días del mes de mayo del 2017.

F) Presidenta

F) Secretaria

10. BIBLIOGRAFÍA

- Congreso de la República de Chile, Código del trabajo
- Corporación de Estudios y Publicaciones, Código Civil 2014
- Corporación de Estudios y Publicaciones, Código del Trabajo, 2014
- Corporación de Estudios y Publicaciones, Constitución de la República del Ecuador, 2014
- En Hirata, Helena; Laborie, Françoise; Le Doaré, Hélène; Senotier, Danièle, Diccionario crítico del feminismo, Madrid, Ed. Síntesis, 2002
- Fidalgo Vega Manuel, Gallego Fernández Yolanda, Acoso psicológico en el trabajo, 2013.
- FORERO RODRÍGUEZ Rafael, EL EMPLEADOR, 2014
- http://apuntesingenierialelegal.blogspot.com/2008/08/concepto-de-trabajador-empleado-y-de_14.html
- http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lri/ruiz_i_dm/capitulo_1.pdf
- <http://definicion.mx/trabajo/>
- http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/article_2051.shtml
- <http://res.uniandes.edu.co/view.php/378/index.php?id=378>
- http://www.derechoecuador.com/articulos/detalle/archive/doctrinas/derecho_laboral/2009/12/14/el-impacto-del-acoso-moral-en-el-trabajo
- <http://www.significadolegal.com/2008/05/cul-es-la-definicion-legal-de-contrato.html>
- <http://www2.sunat.gob.pe/pdt/pdtModulos/independientes/p601/definiciones.html>

- <http://www2.udec.cl/contraloria/docs/materias/mobbing.pdf> EL ACOSO MORAL O MOBBING COMO UN RIESGO LABORAL
- Lalanne Julio E. EL TRABAJO HUMANO A TRAVÉS DE LA HISTORIA, 2013
- Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, LEY N° 1.225
- Martínez García Federico D El acoso laboral, 2014
- Ossorio Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, 2014.
- Rieznik Pablo, Trabajo, una definición antropológica. 2001

11. ANEXOS

11.1. Proyecto de investigación.

1. TEMA

“NECESIDAD DE INCORPORAR LA FIGURA DEL ACOSO LABORAL EN LAS PROHIBICIONES AL EMPLEADOR DEL ARTÍCULO 44 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.”

2.- PROBLEMÁTICA

La creciente necesidad de la sociedad por adquirir bienes y servicios que permitan satisfacer las principales necesidades del ser humano dio paso a la industrialización, es decir a la producción en masa de aquellos artículos requeridos para la satisfacción de las necesidades del cotidiano vivir, lo cual si bien afectó la manufactura de los productos, reemplazando al ser humano por el empleo de la mecánica y tecnología para aumentar el ritmo de producción de los productos, también dio paso a nuevas alternativas de trabajo y ocupación.

Hoy en día la política de muchas empresas e industrias es el incremento a toda costa de la producción con los mayores márgenes de ganancia posibles, sin considerar la situación de las y los trabajadores, en cuanto a aspectos elementales de su bienestar, dándose paso así a la explotación del hombre por el hombre, debido a la incesante necesidad de la

supervivencia tanto personal como familiar, incurriendo así en formas modernas de precarización -esclavitud, que si bien hoy en día no es con cadenas y grilletes, que hoy en día han evolucionado en formas como el descuento por horas no laboradas, las amenazas ante la pérdida de la fuente de trabajo, el maltrato físico y psicológico recibido dentro del sitio de trabajo y la incesante necesidad de los propietarios de los medios de producción y de los capitales, de incrementar sus riquezas a costa de quien sea y como sea.

Estos antecedentes, vulneran el principio constitucional de la estabilidad laboral, dando paso al maltrato y acoso dentro de las industrias, empresas y demás lugares que hoy en día ofertan fuentes y posibilidades de trabajo, pero en condiciones que en la mayoría de los casos aún no son plenamente verificadas en cuanto a las condiciones que brindan en favor del bienestar del trabajador, no sólo en la parte económica y de seguridad social, sino de aquellas actitudes que de forma discreta y continua, son ejercidas por parte de los empleadores con la finalidad de perseguir -y acosar a sus empleados, sea con las finalidades de hacer que voluntariamente el trabajador renuncie a su fuente de trabajo y por ende pierda los derechos plenamente concedidos a él o, en el caso de las trabajadoras, ser víctimas de chantajes o extorsiones con finalidades de índole sexual.

Por eso considero importante el desarrollo del presente trabajo de

investigación, ya que si bien hoy en día existe un sin número de reformas en el ámbito laboral, pero ni la Constitución de la República o el Código del Trabajo, hacen referencia alguna al acoso laboral, como un acto que perjudica a la estabilidad y bienestar del trabajador en general.

Si tomamos en cuenta que dentro de los factores inherentes a derechos del trabajador, se encuentra el brindar un ambiente adecuado para el desarrollo de las labores, con la calidad y eficiencia que se exige por parte del empleador, las actitudes de hostigamiento, chantaje o amenaza que tanto en instituciones públicas como empresas privadas, se da hoy en día, en el caso de no cumplir metas de ventas, o no estar de acuerdo con la postura política de los jefes, y así un sin número de casos, no sólo que afecta el desempeño del trabajador, sino también a su entorno familiar y social, aspecto que no es tomado dentro de la legislación actual como un problema, ya que la prioridad del Estado y los legisladores es que existan los aportes a la seguridad social y la constante oferta de que estamos construyendo el país que todas y todos soñamos.

Desde el punto de vista económico esto ocasiona un gran perjuicio, ya que el trabajador o servidor público al no contar con la certeza de hasta cuándo contará con su fuente de empleo, en vista de las amenazas o constantes advertencias de las autoridades nominadoras de talento humano, no permite establecer presupuestos a largo plazo y peor aún satisfacer necesidades elementales, ya que al siguiente mes, es probable que la

fuente de empleo e ingreso familiar se pierda.

En el ámbito jurídico el acoso laboral no se contempla dentro de las prohibiciones al empleador, lo cual abre la puerta a interpretaciones subjetivas por parte de este, quien al no contar con un límite dentro de las acciones de actitudes que no debe asumir frente a sus colaboradores, se genera aspectos que rayan en la prepotencia y abuso de autoridad, lo cual denigra tanto el buen nombre y la dignidad de las y los servidores públicos, así como también atenta contra el bienestar psicológico del servidor público.

3.- JUSTIFICACIÓN

Desde el punto de vista jurídico el presente trabajo de investigación, tiene su justificación, en consideración a que dentro de ninguno de los contenidos del Código del Trabajo se habla del término "acoso laboral" como una actitud prohibida de ejercerse por parte de los empleadores, lo cual genera un vacío jurídico que no sólo deja en indefensión a las y los trabajadores, sino que también deja abierta la puerta cometimiento de actos de violencia de índole psicológica, física o sexual en las empresas y lugares de trabajo en general.

Desde el punto de vista social considero importante el desarrollo del presente trabajo, ya que si consideramos la agobiante crisis económica que enfrenta nuestro país hoy en día, una fuente de trabajo estable es un bálsamo de seguridad y estabilidad personal y familiar, pero hoy en día aún

existen empleadores que abusan de tales condiciones, para someter a situaciones de maltrato, discriminación y abuso a sus empleados, bajo la amenaza constante de que si tal situación pedida por el empleador no se lleva a cabo, el trabajo y por ende el bienestar personal y familiar de él o los empleados está en riesgo.

Desde el punto de vista académico el presente trabajo tiene su justificación, en base al análisis crítico previo necesario para evaluar la factibilidad, la actualidad y el interés que este trabajo puede tener en la sociedad en general, por otra parte cumple con todos y cada uno de los requisitos y especificaciones de la investigación científica, para su estructuración y coherencia de contenidos y de ello, cumple con cada uno de los parámetros institucionales y legales establecidos, para su reconocimiento y presentación como tesis de grado para la obtención del título de abogada.

4.- Objetivos

4.1 General

Determinar a través de la investigación la necesidad de incorporar la Figura del Acoso Laboral dentro de las prohibiciones del empleador en el ámbito del Código de Trabajo y sus connotaciones jurídicas y sociales.

4.2 Específicos

- Mediante estudio Doctrinario y Jurídico y analizar las principales causas y efectos del Acoso Laboral que influyen en el normal desempeño de las actividades del trabajador y su consecuente estabilidad.

- Determinar el grado de incidencia que la no determinación jurídica de los términos "acoso laboral" como tales, tanto en la Constitución, como en el Código del Trabajo, repercute en el accionar y persecución de los empleadores en contra de los trabajadores, al no existir dicha determinación y las correspondientes sanciones.
- Formular en base al desarrollo de la presente investigación, una propuesta de reforma al Código del Trabajo, para que el "acoso laboral" como Figura Jurídica en ámbito de la Prohibición del Empleador sea incluido dentro del mencionado cuerpo legal, para erradicar la persecución, el maltrato y la inestabilidad de los trabajadores.

5.- HIPÓTESIS

El trabajo es un derecho y un deber social, intangible, irrenunciable, intransferible, pero actitudes de acoso, maltrato, humillación y abuso en general por parte de ciertos empleadores, podría estar atentando contra este derecho constitucionalmente reconocido, debido posiblemente, a la ausencia de conceptualización y tratamiento del "acoso laboral" dentro de nuestro marco jurídico, lo cual estaría poniendo en serio riesgo miles de fuentes de trabajo y la vejación de los derechos de los trabajadores generándose un abuso por parte de las principales autoridades nominadoras y demás funcionarios de las instituciones públicas, generando abuso de autoridad el cual debe ser debidamente prohibido y sancionado mediante la correspondiente reforma o replanteamiento de la norma legal pertinente.

6.- MARCO TEÓRICO

6.1.1. Marco Conceptual

El trabajo surge prácticamente con el origen mismo de la humanidad, de una forma distinta a la que hoy conocemos ya que en el inicio de la humanidad, el ser humano desarrolló actividades como la caza, pesca y búsqueda de refugio, de forma rudimentaria, únicamente con la finalidad de sobrevivir un día a la vez, sin embargo, con la capacidad evolutiva y dominante del hombre sobre el resto de las especies y del manejo de los elementos de su entorno hasta su bienestar, es que hoy en día el trabajo se constituyó en un derecho, es decir en una actividad y concepto reconocida como algo favorable para la humanidad y que debe contar con la debida protección y reglamentación por parte del Estado. La esencia del trabajo como medio único de supervivencia de la especie, se mantiene hoy en día, ampliado y perfeccionado por aspectos tales como los horarios, las jornadas, las remuneraciones y otras situaciones complementarias a favor de la persona que realice una actividad productiva, complementada con el factor del incremento de la productividad y por lo tanto de los recursos capitalistas a favor del dueño de los medios de producción.

Concepto de trabajo

Con la finalidad de tener una clara idea, de los conceptos básicos y de la problemática que se va a tratar a lo largo del presente trabajo investigación, a continuación conozcamos una definición exacta de lo que constituye el trabajo:

”Trabajo es la actividad social mediante la cual el hombre (fuerza de trabajo), con ayuda de las herramientas y condiciones materiales indispensables (medios de trabajo), transforman los objetos de trabajo (materia prima o bruta) con el fin de satisfacer sus necesidades de conservación y reproducción”⁵⁸

Análisis

En base a la definición tomada del portal uruguayo citado, podemos establecer que el trabajo es el ejercicio de una actividad por medio de la cual el hombre transforma los elementos de su entorno para convertirlos en productos, alimentos y demás artículos necesarios para su bienestar y supervivencia, actividad la cual, dentro de la sociedad capitalista y de consumo en la que vivimos hoy en día, se desarrolla bajo un marco de sobreproducción de dichos bienes, para incrementar el nivel de ganancias de los propietarios de los medios de producción y de las grandes marcas, quienes a cambio de dicha actividad ejercida, recompensa, por así decirlo al trabajador con una remuneración conocida como salario o sueldo básico.

Concepto de remuneración.

Otro concepto que resulta crucial dentro de la temática del derecho laboral, representa la remuneración, que constituye el motivo nuclear por el cual el trabajador, empleado o servidor, vende su fuerza de trabajo, capacidad y

⁵⁸ <http://www.uruguayeduca.edu.uy/UserFiles/P0001%5CFile%5CDefiniciones%20del%20co>

tiempo al empleado, para que a cambio de ellos, perciba una compensación, que le permita subsanar sus diferentes necesidades y aspiraciones tanto materiales, económicas y sociales, conozcamos a continuación una definición exacta de la remuneración:

“La remuneración es toda ventaja patrimonial o ganancia que perciba el trabajador como contraprestación por haber prestado su trabajo, o de la puesta a disposición de su empleador; o excepcionalmente que perciba por disposición legal, como ser: licencias por enfermedad, vacaciones, etc.

* Este concepto se ve alterado en realidad, por la inscripción legal de los llamados beneficios sociales, que son aquellas contraprestaciones recibidas por el trabajador, pero que la ley establece que no debe considerarse como remuneración. Son algunos ejemplos: los servicios de comedor en la empresa, los vales del almuerzo, los vales alimentarios, el pago de gastos de sepelio de familiares a cargo del trabajador debidamente documentados con comprobantes, etc”⁵⁹.

Análisis.

De acuerdo a la definición citada, la remuneración consiste en la compensación, generalmente de carácter económico, a través de la cual el empleador, empresario, y en general contratante, cumple con su rol dentro

⁵⁹ <http://www.abogadadefensora.com.ar/seguridad-social-trrhh/la-remuneracion.pdf>

de la relación laboral al momento de otorgar dicha compensación, pago o gratificación, que de acuerdo a la ética, la moral y la ley, debe ser proporcional al esfuerzo, riesgo, tiempo, preparación y calidad de la obra o trabajo desempeñado por parte del empleado o contratado.

De acuerdo a las estructuras productivas, comerciales y empresariales contemporáneas, a través del desarrollo de una actividad productiva trabajo, es que una persona puede obtener una remuneración, que le permita auto solventar sus necesidades individuales o familiares, es por ello que a lo largo de la historia laboral de la humanidad, el tema de la remuneración, constituido en ocasiones en un tabú, ya que hay sectores productivos o empresarios que intentan aplicar dentro de sus prácticas laborales un concepto que forma parte de la jerga popular "el que más tiene más quiere sin tener que pagar más", lo cual quisiera decir que es un invento mío, sin embargo forma parte aún hoy en día, de las prácticas laborales cotidianas dentro de la sociedad.

6.1.2. Marco Doctrinario.

Acoso laboral

Para que la persona que desarrolla un trabajo en el área que sea, pueda subsanar sus necesidades fundamentales, no sólo de supervivencia, sino también de bienestar y del precepto institucional del "buen vivir", es

necesario que el Estado participe, y se convierta por así decirlo, en el árbitro que regule efectivamente las relaciones laborales, la convivencia entre trabajadores y empleadores y que verifique constantemente, que lo suscrito en tratados y acuerdos internacionales, las garantías y derechos constitucionales reconocidos y las estipulaciones enmarcadas dentro del Código del Trabajo, se cumplan, ya que dentro de las malas prácticas laborales ejercidas por parte de varios empleadores a nivel nacional, se encuentra la presión, acoso y vejación de distintas índoles hacia la dignidad e integridad de los trabajadores, situación conocida como acoso laboral, cuya definición internacionalmente se reconoce así: “El acoso laboral o acoso moral en el lugar del trabajo, conocido frecuentemente a través del término inglés mobbing ('acosar', 'hostigar', 'acorrallar en grupo'), es tanto la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo o terror en el trabajador afectado hacia su lugar de trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador.

Esta persona o grupo de personas reciben una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles en el trabajo por parte de sus compañeros (entre iguales), de sus subalternos (en sentido vertical ascendente) o de sus superiores (en sentido vertical descendente, también llamado bossing, del inglés boss, jefe). Dicha violencia psicológica se produce de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, a lo largo de semanas, meses e incluso años, y a la misma en ocasiones se

añaden "accidentes fortuitos", y hasta agresiones físicas en los casos más

Graves"⁶⁰

Análisis

El acoso laboral constituye una forma de violencia contra el trabajador, que como podemos ver en la definición citada, puede provenir sea de parte de los compañeros, jefes o persona relacionada al salario lugar de trabajo, que generalmente se da a través de acciones verbales, intimidación física o psicológica, generalmente con la finalidad de que el trabajador o trabajadores afectados por estas actitudes, opten por separarse del lugar de trabajo, o renuncien alguno de sus derechos legítimamente reconocidos a nivel nacional e internacional, por lo cual es fundamental que primeramente exista por parte del trabajador afectado, la suficiente decisión y carácter para denunciar oportunamente estas actitudes agresivas, pero también está la correspondiente responsabilidad del Estado al momento de asumir la actitud y el rol de defensor de los derechos del trabajador afectado, de una forma inmediata y eficaz, sin perderse en interminables procesos y condicionamientos burocráticos, ya que de la erradicación del acoso laboral, depende el bienestar económico y psicológico de miles de trabajadores.

⁶⁰ <http://www.acosolaboral.org.uy/programas/conceptoMobbing.php>

6.1.3. Marco jurídico.

La Constitución República del Ecuador.

En relación a la estabilidad laboral y el respeto de los derechos de los trabajadores, conozcamos lo que cuerpos legales directamente vinculados a esta temática, como lo son la Constitución de la República y el Código del Trabajo, establecen:

En primera instancia, al respecto de la estabilidad y seguridad laboral, la Constitución de la República define lo siguiente:

"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"⁶¹.

Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

1. Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento. 2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de

⁶¹ Corporación de Estudios y Publicaciones, Constitución de la República del Ecuador, 2016 página 29

género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad. 3. Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte. Para el ejercicio de los derechos y las garantías constitucionales no se exigirán condiciones o requisitos que no estén establecidos en la Constitución o la ley. 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. 4. Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales. 5. En materia de derechos y garantías constitucionales, las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezcan su efectiva vigencia. 6. Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía. 7. El reconocimiento de los

derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, no excluirá los demás derechos derivados de la dignidad de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades, que sean necesarios para su pleno desenvolvimiento. 8. El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio. Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos. 9. El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución. El Estado, sus delegatarios, concesionarios y toda persona que actúe en ejercicio de una potestad pública, estarán obligados a reparar las violaciones a los derechos de los particulares por la falta o deficiencia en la prestación de los servicios públicos, o por las acciones u omisiones de sus funcionarias y funcionarios, y empleadas y empleados públicos en el desempeño de sus cargos. El Estado ejercerá de forma inmediata el derecho de repetición en contra de las personas responsables del daño producido, sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales y administrativas. El Estado será responsable por detención arbitraria, error judicial, retardo injustificado o inadecuada administración de justicia, violación del derecho a la tutela judicial efectiva, y por las violaciones de los principios y reglas del debido proceso. Cuando una sentencia condenatoria sea reformada o revocada, el Estado reparará a la persona que haya sufrido pena como resultado de tal

sentencia y, declarada la responsabilidad por tales actos de servidoras o servidores públicos, administrativos o judiciales, se repetirá en contra de ellos.

Análisis.

Un aspecto a ser destacado en la presente conceptualización, tiene que ver con la intervención que el Estado ejercerá en el momento en el cual la dignidad, el respeto y la estabilidad laboral reconocida a través de la remuneración justa y el desempeño de trabajos de carácter saludable, tendrá que ejercer ante aquellos empleadores que no cumplan con estas disposiciones, sin embargo en ningún momento dentro de sus articulados se habla del acoso laboral como un accionar negativo y real dentro del ámbito y del mercado laboral, situación que debe ser considerada por los legisladores, para posteriores reformas y análisis.

Por otra parte conozcamos lo que en relación estabilidad laboral y respeto a los derechos del trabajador, establece el Código del Trabajo:

“Art. 44.- Prohibiciones al empleador.- Prohíbese al empleador:

- a) Imponer multas que no se hallaren previstas en el respectivo reglamento interno, legalmente aprobado;
- b) Retener más del diez por ciento (10%) de la remuneración por concepto de multas;

- c) Exigir al trabajador que compre sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;
- d) Exigir o aceptar del trabajador dinero o especies como gratificación para que se le admita en el trabajo, o por cualquier otro motivo;
- e) Cobrar al trabajador interés, sea cual fuere, por las cantidades que le anticipe por cuenta de remuneración;
- f) Obligar al trabajador, por cualquier medio, a retirarse de la asociación a que pertenezca o a que vote por determinada candidatura;
- g) Imponer colectas o suscripciones entre los trabajadores;
- h) Hacer propaganda política o religiosa entre los trabajadores;
- i) Sancionar al trabajador con la suspensión del trabajo;
- j) Inferir o conculcar el derecho al libre desenvolvimiento de las actividades estrictamente sindicales de la respectiva organización de trabajadores;
- k) Obstaculizar, por cualquier medio, las visitas o inspecciones de las autoridades del trabajo a los establecimientos o centros de trabajo, y la revisión de la documentación referente a los trabajadores que dichas autoridades practicaren; y,
- l) Recibir en trabajos o empleos a ciudadanos remisos que no hayan arreglado su situación militar. El empleador que violare esta prohibición, será sancionado con multa que se impondrá de conformidad con lo previsto en la Ley de Servicio Militar Obligatorio, en cada caso.

En caso de reincidencia, se duplicarán dichas multas.”⁶².

⁶² Corporación de Estudios y Publicaciones, Código del Trabajo, 2016, página 3

Análisis.

Luego de analizar los contenidos del código de trabajo, en la búsqueda de artículos y términos que hablen en relación a los mecanismos de garantía de la estabilidad laboral y sanción ante el acoso laboral, que puede repercutir en contra de este legítimo derecho de los trabajadores, el artículo citado, fue el único que guarda cierta relación con el propósito de la presente investigación, ya que establece que todo contrato de trabajo tendrá como tiempo mínimo de vigencia un año, con las excepciones que establece el mismo artículo, pero que tienen relación con los tipos de contratos y trabajos acordes a cada contrato, es triste ver que los legisladores han obviado al "acoso laboral" dentro de las temáticas que debieron ser estructuradas desde el inicio para garantizar la estabilidad y el bienestar de los trabajadores, por lo cual se hace necesaria una reforma jurídica, vinculada al artículo citado, para que al no encontrar otro u otros que específicamente traten sobre la persecución y el acoso laboral, actúe como ente regulador de la duración de un contrato de trabajo y por lo tanto de la consecuente estabilidad laboral.

7.- METODOLOGIA

7.1 Métodos

En el presente proceso de investigación socio-jurídico del problema, se aplicará el método científico, entendido como un camino a seguir para

encontrar la verdad sobre una problemática determinada donde se utilizará el método científico hipotético-deductivo partiendo de la hipótesis y con la ayuda de ciertas condiciones procedimentales se procederá al análisis de las manifestaciones objetivas de la realidad de la problemática de la investigación. El método científico aplicado a las ciencias jurídicas implica que determinemos el tipo de investigación que queremos realizar en el presente caso me propongo realizar una investigación socio-jurídica que se concreta a una investigación del derecho tanto en sus caracteres sociológicos como dentro del sistema jurídico, esto relativa al efecto social que cumple la norma o a la excesiva protección de un sector y la carencia de protección a otro, esto en determinadas relaciones sociales o interindividuales, Así mismo aplicaré el método Inductivo, Deductivo, Analítico y Comparativo.

7.2. PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS

Utilizare los procedimientos de observación, análisis y síntesis, los que requiere la investigación jurídica propuesta auxiliados de técnicas de acopio teórico como el fichaje bibliográfico o documental y de técnicas de acopio empírico como la encuesta, la entrevista; el estudio de casos judiciales reforzará la búsqueda de la verdad objetiva sobre la problemática.

La investigación de campo se realizará con la aplicación de cuestionario de treinta personas encuestadas y cinco entrevistas entre profesionales del

derecho, docentes y más personas conocedores del aspecto jurídico relacionado con el objeto de estudio, para rescatar su importante opinión y experiencia, a fin de sustentar mi investigación, previa a la verificación de objetivos e hipótesis planteados.

Así mismo aplicaré el método estadístico para obtener los resultados de la investigación de campo mismos que serán representados en cuadros de porcentajes y en gráficos para su análisis cuantitativo y cualitativo que servirán para poder establecer conclusiones y recomendaciones y dar una propuesta de reforma a la problemática planteada.

8.-CRONOGRAMA

TIEMPO ACTIVIDAD	AÑO 2016							
	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGO	SEP	OCT	NOV
Selección y definición del Problema Objeto de Estudio	XX							
Elaboración del proyecto		XXX						
Presentación y aprobación del proyecto			X					
Recolección de la información bibliográfica				XXX				
Investigación de campo					XXX			
Análisis de la información						XXXX		
Redacción del informe final, revisión y corrección							XXX	
Presentación y sustentación del informe final de tesis								X

9.- Presupuesto y Financiamiento

9.1.- Recursos Humanos

Director de Tesis: Por designarse. Postulante:

Rocío Natalia Castillo Cobeña

Encuestados: 30 profesionales y entrevistadas 5

9.2 Recursos Materiales y Costos

Materiales	Valor.
Libros	400.00
Separatas de texto.	50.00
Hojas	60.00
Copias.	100.00
Internet.	120.00
Levantamiento de texto, impresión.	250.00
Transporte.	150.00

Total: 1125.00

9.3. Financiamiento:

Los costos de la investigación los financiaré con recursos propios.

10. BIBLIOGRAFIA.

- ANBAR, Diccionario Jurídico, editorial Fondo de la Cultura Ecuatoriana, 1era. Edición, Tomo No. 3, Cuenca Ecuador, 2001.
- ARRIBAS, Mercedes, Acoso moral en el trabajo: un tema preocupante, Cataluña-España, 2005.
- BLANCO BAREA, María José, coordinadora de la Comunidad Virtual de Violencia Psicológica y José López, Barcelona-España, 2006.
- CÓDIGO DE TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Tomo I. Quito Ecuador, 2016.
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Tomo I. Quito Ecuador, 2016.
- <http://www.abogadadefensora.com.ar/seguridad-social-trrhh/la-remuneracion.pdf><http://www.acosolaboral.org.uy/programas/conceptoMobbing.php>
- <http://www.acosolaboral.org.uy/programas/conceptoMobbing.php>
- <http://www.uruguayeduca.edu.uy/UserFiles/P0001%5CFile%5CDefiniciones%20del%20concepto%20de%20trabajo.PDF>
- LEYMANN, Heinz, Mobbing en el Trabajo, Universidad de Umeå (Suecia) Traducción de Francisco Fuertes Martínez, Suecia, 1998.
- M F HIRIGOYEN - Teoría de Heinz Leymann, El Acoso Moral en el Trabajo, MTEYSS - CTIO – OAVL, Buenos Aires-Argentina, 2010

- NEVADO FERNÁNDEZ, María J.. El ejercicio del derecho al honor (por el trabajador) en el contrato de trabajo. Tirant lo Blanch. Colección Laboral, España, 1999.
- OLIVEIRA, Paulo Eduardo, El daño personal en el derecho del trabajo, LTr, 2002.
- SALUD MENTAL EN EL TRABAJO. Las consecuencias del Asedio Moral. Taller del 5 de octubre, Brasil, 2001.

11.2. Formularios de encuestas

Distinguido profesional del Derecho, solicito a Usted muy comedidamente se digne dar respuesta a las preguntas contenidas en la siguiente entrevista técnica, cuyas respuestas será de gran ayuda para el desarrollo de mi trabajo de investigación titulada: “NECESIDAD DE INCORPORAR LA FIGURA DEL ACOSO LABORAL EN LAS PROHIBICIONES AL EMPLEADOR DEL ARTÍCULO 44 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO”

1. ¿Considera usted que se perjudica a la integridad, estabilidad y derechos del trabajador al no tipificarse el acoso laboral como una acción que perjudica al bienestar del trabajador?

Sí No

Porque _____

2. ¿De acuerdo a su experiencia las acciones de acoso laboral inciden o influyen en el desempeño y estabilidad del trabajador?

Sí No

Porque _____

3. ¿Cree que es importante incorporar como tal el término "acoso laboral" dentro de la Constitución y Código del Trabajo para proteger de mejor manera al trabajador?

Sí No

Porque _____

4. ¿De acuerdo a su conocimiento al no tipificarse hoy en día el acoso laboral existe abuso e interpretación antojadiza por parte de los empleadores perjudicando a la estabilidad laboral?

Sí No

Porque _____

5. ¿Cree usted que si existiera la debida reforma legal para establecer sanciones ante el acoso laboral, disminuirían los índices de desempleo y subempleo?

Sí No

Porque _____

11.3. Formulario de entrevistas

Distinguido(a) ciudadano(o), de la manera más comedida, le solicito su colaboración a través de la presente entrevista relacionada con el acoso laboral, con la finalidad de que su criterio sea tomado en cuenta como un valioso punto de apoyo para el sustento de la presente investigación.

- 1. ¿Considera que la ausencia de tipificación del acoso laboral dentro del Código del Trabajo atenta contra el principio de estabilidad laboral?**

- 2. ¿Cree que la falta de control ante actos de acoso, incide en la disminución del rendimiento laboral del trabajador?**

- 3. ¿De acuerdo a su criterio se debería establecer sanciones específicas para trabajadores y empleadores, dependiendo de cuál de ellos provenga la situación o acto de acoso?**

- 4. ¿De acuerdo a su experiencia, las acciones de acoso laboral a mediano y largo plazo tienen secuelas psicológicas y de salud en el desempeño posterior del trabajador?**

ÍNDICE

PORTADA:.....	i
CERTIFICACIÓN	ii
AUTORÍA	iii
CARTA DE AUTORIZACION	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
TABLA DE CONTENIDOS.....	vii
1. - TITULO	1
2. RESUMEN.....	2
2.1.ABSTRACT	4
3. INTRODUCCION.....	5
4.REVISIÓN DE LITERATURA.....	7
5.MATERIALES Y MÉTODOS.....	95
6. RESULTADOS	99
7. DISCUSIÓN.....	111
8.CONCLUSIONES	117
9.RECOMENDACIONES.....	119
9.1 PROPUESTA DE REFORMA.....	121
10. BIBLIOGRAFÍA.....	123
11. ANEXOS.....	125
INDICE.....	152