



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE DERECHO

TÍTULO

“ESTUDIO SOCIAL Y JURÍDICO DEL MOBBING O ACOSO LABORAL Y SU REPERCUSIÓN EN LA VICTIMA CON DAÑO PSICOLÓGICO, PARA LA TIPICIDAD EN EL COIP, CON PENA PECUNIARIA AL INFRACTOR”.

TESIS PREVIA A LA OBTENCION DEL GRADO DE LICENCIADA EN JURISPRUDENCIA Y TITULO DE ABOGADA.

AUTORA:

Gabriela Salome Loaiza Ojeda

DIRECTOR DE TESIS:

Dr. Fernando Soto Soto Mg. Sc.

LOJA – ECUADOR

2019

CERTIFICACIÓN

Dr. Mg. Sc. Fernando Soto Soto

**DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA FACULTAD
JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE LOJA.**

CERTIFICO:

Que el presente trabajo de investigación jurídica, elaborado por la señorita GABRIELA SALOME LOAIZA OJEDA, titulado: "ESTUDIO SOCIAL Y JURIDICO DEL MOBBING O ACOSO LABORAL Y SU REPERCUSION EN LA VICTIMA CON DAÑO PSICOLOGICO, PARA LA TIPICIDAD EN EL COIP, CON PENA PECUNIARIA AL INFRACTOR", ha sido dirigido, corregido y revisado cuidadosamente en su forma y contenido de acuerdo a las normas de graduación vigentes en el Reglamento del Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, y de conformidad a los plazos establecidos en el cronograma del proyecto de Tesis legalmente aprobado, por lo que autorizo su presentación ante el respectivo Tribunal de Grado.

Loja, 05 de Julio 2019



Dr. Mg. Sc. FERNANDO SOTO SOTO
DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Yo, **Gabriela Salomé Loaiza Ojeda**; declaro ser autora del presente trabajo de tesis, y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja, y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

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

Autora: Gabriela Salomé Loaiza Ojeda

Firma: 

Cédula: No. 1104681760

Fecha: Loja, 01 de agosto del 2019

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

Yo, **Gabriela Salome Loaiza Ojeda**, declaro ser autora de la Tesis titulada: **"ESTUDIO SOCIAL Y JURÍDICO DEL MOBBING O ACOSO LABORAL Y SU REPERCUSIÓN EN LA VÍCTIMA CON DAÑO PSICOLÓGICO, PARA LA TIPICIDAD EN EL COIP, CON PENA PECUNIARIA AL INFRACTOR"**, como requisito para optar al **Grado de Licenciada en Jurisprudencia y Título Abogada**; autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional:

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

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

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 01 días del mes de agosto de dos mil diecinueve, firma la autora.

Firma:.....

Autora: Gabriela Salomé Loaiza Ojeda

Cédula: No. 1104681760

Dirección: Lojana de Turismo. Calles: Ramón Burneo y Manuel Vivanco.

Correo Electrónico: gabysalooj@hotmail.com

Teléfono Celular: 0984768290

Convencional: 072731528

DATOS COMPLEMENTARIOS.

Director de Tesis: Dr. Fernando Soto Soto Mg. Sc.

Tribunal de Grado:

Presidente: Dr. José Alexis Erazo Bustamante Mg, Sc.

Vocal: Dr. Ángel hoyos escaleras Mg, Sc.

Vocal: Dr. Lydia Vásquez Masache Mg, Sc.

DEDICATORIA

Esta Tesis de grado la dedico a Dios por darme la sabiduría para cumplir mis metas día tras día y/o conseguir con mucho esfuerzo un peldaño más dentro de mi vida Profesional.

“No existe mayor satisfacción que mirar hacia atrás y darse cuenta de que uno ha crecido en autocontrol, criterio, generosidad y acciones desinteresadas”. – Ella Wheeler Wilcox.

La Autora

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento imperecedero a la Universidad Nacional de Loja, que siempre ha sido fuente del saber, luz y camino en la conducción de múltiples generaciones. Mi eterna gratitud, especialmente a la Carrera de Derecho, por haber permitido realizar mis estudios superiores, a mis docentes que orientaron y compartieron sus conocimientos y experiencias como profesionales, al personal Administrativo, y de manera muy especial al Dr. Fernando Soto. Mg. Sc., Director de la presente Tesis, que sin importar sus labores personales, familiares y profesionales, tuvo tiempo para asesorarme con sus conocimientos durante todo el desarrollo del presente trabajo de investigación hasta su culminación.

La Autora

ESQUEMA DE CONTENIDOS

- i. Portada
- ii. Autorización
- iii. Autoría
- iv. Carta de Autorización
- v. Dedicatoria
- vi. Agradecimiento
- vii. Esquema de Contenidos.

1. TÍTULO

2. RESUMEN

Abstract

3. INTRODUCCIÓN

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1 MARCO CONCEPTUAL

- 4.1.1 Concepto de mobbing o acoso laboral
- 4.1.2 Concepto de acosamiento
- 4.1.3 Clases y características de acoso laboral
- 4.1.4 Frecuencia y duración de la exposición
- 4.1.5 Tipo de relación
- 4.1.6 Marco donde se produce
- 4.1.7 Valoración causas del mobbing
- 4.1.8 El bien jurídico protegido
- 4.1.9 Concepto de víctima
- 4.1.10 Concepto de victimología

- 4.1.11 Concepto de victimario
- 4.1.12 Concepto de daño psicológico
- 4.1.13 Concepto de sanciones pecuniarias
- 4.1.14 Concepto de tipicidad
- 4.1.15 Que es empleo digno
- 4.1.16 Efectos del acoso
- 4.1.17 Consecuencias psicológicas de sufrir acoso laboral en el
trabajo

4.2 **MARCO DOCTRINARIO**

- 4.2.1 Historia del acoso laboral
- 4.2.2 Historia del término mobbing
- 4.2.3 Estudio social del mobbing o acoso laboral
- 4.2.4 Repercusión del acoso laboral o mobbing en la victima
- 4.2.5 Consecuencias del mobbing
- 4.2.6 Abordaje del mobbing en la consulta
- 4.2.7 Pena privativa y no privativa de libertad
- 4.2.8 Pena pecuniaria

4.3 **MARCO JURÍDICO**

- 4.3.1 Constitución de la república del Ecuador
- 4.3.2 Código orgánico integral penal
- 4.3.3 Código de trabajo
- 4.3.4 Ley orgánica de servicio público
- 4.3.5 Tratados internacionales
- 4.3.6 Organización internacional de trabajo

- 4.3.7 Legislación comparado
- 4.4 **DERECHO COMPARADO**
 - 4.4.1 Legislación de Ecuador
 - 4.4.2 Legislación de Argentina
 - 4.4.3 Legislación de Francia
 - 4.4.3 Legislación de España
- 5. **MATERIALES Y MÉTODOS**
 - 5.1 Metodología
 - 5.2 Procedimientos y técnicas
- 6. **RESULTADOS**
 - 6.1 Resultados de las encuestas
 - 6.2 Resultado de las entrevistas
 - 6.3 Estudio de casos
- 7. **DISCUSIÓN**
 - 7.1 Verificación de objetivos
 - 7.2 Contratación de hipótesis
 - 7.3 Fundamentación jurídica de la propuesta de reforma
- 8. **CONCLUSIONES**
- 9. **RECOMENDACIONES**
- 10. **PROYECTO DE REFORMA**
- 11. **BIBLIOGRAFÍA**
- 12. **ANEXOS**

Índice

1. TITULO

“ESTUDIO SOCIAL Y JURÍDICO DEL MOBBING O ACOSO LABORAL Y SU REPERCUSIÓN EN LA VÍCTIMA CON DAÑO PSICOLÓGICO, PARA LA TIPICIDAD EN EL COIP, CON PENA PECUNIARIA AL INFRACTOR”

2. RESUMEN

La presente tesis de grado versa sobre el título: **“ESTUDIO SOCIAL Y JURÍDICO DEL MOBBING O ACOSO LABORAL Y SU REPERCUSIÓN EN LA VÍCTIMA CON DAÑO PSICOLÓGICO, PARA LA TIPICIDAD EN EL COIP, CON PENA PECUNIARIA AL INFRACTOR”**, el problema jurídico se enmarca en la falta de existencia de la tipificación y sanción a los infractores que dentro del entorno de trabajo causan molestias como hostigamiento, humillación, comentarios negativos, aislamiento, daños psicológicos y psíquicos, de forma reiterada a un individuo que se encuentra en su diario convivir. Puede ser un tema evidentemente nuevo para muchos en nuestro entorno, sin embargo alrededor del mundo ya ha tenido un desarrollo a pasos agigantados si bien su origen es a inicios de la década de los ochenta donde la clase trabajadora se encontró con un tipo de afectación psicológica por parte de su superior jerárquico, inferior o a su vez de su compañero de trabajo, esto se convierte en un tipo de violencia, que con la actual normativa del código de trabajo se encuentra regulado en un mero concepto, pero este tema es controversial y no se ha socializado de forma correcta por cuanto existe arbitrariedades por parte de los empleadores al no efectuar para tomar conciencia en cuanto a un medio de trabajo que contemple condiciones óptimas y estándares de calidad para un mejor desenvolvimiento.

De esta manera voy a emplear métodos como encuestas y entrevistas para demostrar la falta de conocimiento y la falta de tipificación de este delito que debe ser sancionado dentro del Código Orgánico Integral Penal y de la

misma manera expresare las conclusiones y recomendaciones que se debería tomar en cuenta para el resarcimiento a la víctima.

El acoso laboral o mobbing es un riesgo psicosocial, generado en el ámbito de las relaciones interpersonales de las organizaciones empresariales, que ha advertido un notable incremento en los últimos años. Sus consecuencias son devastadoras, no solo para la víctima, sino también para la empresa, la cual experimenta una importante disminución de su productividad y para su familia un desequilibrio emocional. Asimismo, los sectores que se ven más afectados por este fenómeno son aquellos relativos al sector servicios, en los que el trato con terceras personas ajenas a la organización es continuo.

También se encuentran diferencias en cuanto a las variables socio demográficas, siendo el sexo femenino y las personas mayores de 55 años los trabajadores que más amenazados se ven por esta figura. Presento un análisis del concepto y los efectos que el mobbing que puede tener en la empresa y en la sociedad. Concluyendo en este estudio la importancia de un “efecto-caso-causa” dinámico en el tiempo que puede afectar a cualquier trabajador y que necesita de medidas que permitan la erradicación de un fenómeno cada vez más presente en el mundo laboral actual.

2.1 ABSTRACT

The present thesis of degree is on the title: "SOCIAL AND LEGAL STUDY OF LABOR MOBBING OR HARASSMENT AND ITS IMPACT ON THE VICTIM WITH PSYCHOLOGICAL DAMAGE, FOR THE TYPICITY IN THE COIP, WITH PECUNIARY PENALTY TO THE INFRINGOR", the legal problem is framed in the lack of existence of a sanction to offenders who, within the work environment where nuisances are caused (harassment, humiliation, negative comments, isolation, psychological and psychological damage), repeatedly to an individual who is in their daily life, It is an obviously new issue for many in our environment, however, around the world it has already developed at a great pace although its origin is at the beginning of the 1980s, where the working class has been a type of psychological affectation on the part of his superior, inferior or in turn his co-worker, this becomes a type of violence, that with the current regulations of the code or work is regulated in a mere concept but this controversial issue has not been socialized correctly because there are arbitrariness on the part of employers to not make and become aware of the work environment with optimal conditions and quality standards for better development.

In this way I will use methods such as surveys and interviews to demonstrate the lack of knowledge and classification of this crime that must be sanctioned within the Comprehensive Organic Criminal Code and in the same way express the conclusions and recommendations that should be taken into account for the compensation to the victim.

Workplace bullying or mobbing is a psychosocial risk, generated in the sphere of interpersonal relationships of business organizations, which has noticed a notable increase in recent years. Its consequences are devastating, not only for the victim, but also for the company, which experiences a significant decrease in its productivity. Likewise, the sectors that are most affected by this phenomenon are those related to the services sector, in which the treatment with third parties outside the organization is continuous.

There are also differences in terms of socio-demographic variables, being the female sex and people over 55 years the workers who are most threatened by this figure. I present an analysis of the concept and the effects that mobbing can have on the company and on society.

Concluding in this study the importance of a dynamic "effect-case-cause" over time that can affect any worker and that needs measures that allow the eradication of a phenomenon increasingly present in the current work world.

3. INTRODUCCIÓN

La presente investigación jurídica titulada: **“ESTUDIO SOCIAL Y JURÍDICO DEL MOBBING O ACOSO LABORAL Y SU REPERCUSIÓN EN LA VÍCTIMA CON DAÑO PSICOLÓGICO, PARA LA TIPICIDAD EN EL COIP, CON PENA PECUNIARIA AL INFRACTOR”**, dicho problema jurídico se enmarca en la falta de existencia de una sanción a los infractores que dentro del entorno de trabajo emiten actos como hostigar, asediar, humillar, menoscabar la integridad de la o el compañero de trabajo de esta manera incitan al individuo que lo sufre a deterioro progresivo dentro de sus horas laborables, estas acciones de hostigamiento pueden ser emitidas por un superior jerárquico en la mayoría de los casos, de igual manera por un inferior o a su vez por un compañero de igual nivel desencadenando así enfermedades de tipo psicológico. Cabe resaltar que dichas intimidaciones son ejercidas no solo a personas de sexo femenino sino de ambos sexos.

La presente tesis de investigación cuenta con tres apartados, el primero acápite trata referente al planteamiento, formulación, sistematización, y variables; el segundo acápite el marco conceptual, jurídico, doctrinario y la respectiva metodología y resultados; en el tercer acápite, los diferentes enfoques para la respectiva aplicación de los instrumentos con la finalidad de la recolección de datos que serán aplicadas a la población como muestra, conclusiones y recomendaciones para la elaboración de una reforma al Código Orgánico Integral Penal.

En este proyecto de investigación en el cual se desarrolla la falta de tipificación del acoso laboral en la legislación ecuatoriana demuestra que es necesario la implementación obligatoria de una sanción penal que ejecute el resarcimiento de los daños causados en la víctima y exigencia de talleres y programas psicosociales ya enmarcados en el Código Laboral.

Desde los años ochenta, el concepto de mobbing o acoso laboral se ha ido abriendo paso en nuestro vocabulario, hasta tal punto de convertirse en un término conocido a nivel mundial. Se trata de una figura que está calando en la sociedad de forma lenta, pero firme, convirtiéndose así en un problema que nos afecta gravemente a todos, al mismo tiempo que es un importante y preocupante riesgo psicosocial dentro del ámbito laboral actual.

La figura del acoso laboral es merecedora de una atención especial, pues no se trata de un mero hostigamiento al trabajador, sino que dicho fenómeno conlleva unos comportamientos y conductas que afectan directamente a la vida cotidiana de la víctima y la de sus familiares, mina su dignidad e incluso puede desembocar en desenlaces tan sumamente graves como es el suicidio del trabajador.

El acoso laboral es una realidad, y así lo demuestra el informe emitido por EUROFOUND (2015), el cual advierte que los trabajadores europeos víctimas de conductas sociales adversas (maltrato verbal, atención sexual no deseada, amenazas, trato humillante, violencia física, acoso sexual y acoso laboral) han experimentado un incremento de un 33% entre los años 2005 y 2015. Es este aumento de casos la razón por la que ha aumentado la

preocupación legal por dicho fenómeno, así como el interés social por el mismo. El mobbing también repercute negativamente sobre la organización empresarial, menoscabando la imagen de la misma, aumentando el nivel de ausentismo, afectando a la calidad y productividad de la misma, lo que le genera unos cuantiosos costes sociales y empresariales (Vicente, 2010; Piñuel, 2001). Los riesgos laborales actuales que surgen en el ámbito laboral son el estrés, el acoso sexual o el acoso laboral surgiendo a causa de factores inherentes a la empresa, como es la inadecuada dirección y organización empresarial (Gil-Monte, 2009). La relevancia de las conductas constitutivas de acoso laboral, sus alarmantes consecuencias, unido a la ausencia de regulación específica que discipline este fenómeno, así como los datos que cada vez hacen que sea más difícil ignorar este problema, hace que resulte de gran interés realizar un estudio que analice tal figura. El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial.

En este contexto, el objeto del estudio viene delimitado concretamente al análisis del acoso laboral como un riesgo psicosocial de la organización empresarial, así como de las consecuencias que derivan de tal fenómeno. Analizaremos su historia y orígenes, su definición, la evolución del concepto, así como sus conductas típicas, sus elementos configuradores y las modalidades de acoso laboral a través de una revisión de bibliografía. Pondremos de manifiesto también el entorno empresarial en el que dicho fenómeno se desarrolla y las consecuencias del mismo para terminar analizando los datos y sectores que evidencien la realidad del acoso laboral en nuestra sociedad actual.

4. REVISION DE LA LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

Para comenzar esta investigación se puede afirmar que el fenómeno del mobbing o acoso laboral ha estado presente desde siempre en las relaciones laborales y en la última década esta situación ha ido incrementando con múltiples enfermedades generadas desde el espacio de nuestro trabajo y es fácilmente identificable ya que se enmarca en una humillación y degradación constante del trabajador.

4.1.1 Concepto de Mobbing o acoso laboral.

“...Acoso laboral, mobbing o bullying laboral. Es la acción de una, o varias personas, para producir miedo o terror hacia otro trabajador...” (Romero, 2018).

Dentro de lo que nos expresa Romero el acoso laboral es una situación o conjunto de acciones que se emiten dentro de nuestro círculo de trabajo que comienza con acciones intimidadoras a un individuo por parte de compañero de trabajo que puede estar en cualquier nivel de jerarquía sea esta superior, inferior o igual.

El mobbing es tratar de dañar el espíritu del trabajador para que deje la plaza de trabajo o cansarlo mediante el exceso de tareas que debe cumplir en un determinado tiempo.

El autor Masaro define Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud (MASARO, 2018).

Al hablar de la definición del mobbing o acoso laboral y emitir un criterio acerca de una situación reiterada a un individuo la cual es totalmente negativa y genera malestar en su entorno de trabajo, también podemos acotar que genera un riesgo de carácter psicológico en cual va evolucionando con el pasar del tiempo y generando un desenvolvimiento desfavorable para el trabajador.

Se entiende por acoso a la acción de acosar. Acosar es perseguir, con empeño y ardor, sin darle tregua al reposo, a una persona o animal. El acoso puede darse en cualquier ámbito y lo puede sufrir cualquier individuo sin distinción social, educativa, económica. Como tal, el acoso puede ser ejercido por agresores de jerarquías superiores, iguales o inferiores en referencia a la víctima, a través de la práctica de actos violentos o intimidatorios constantes sobre una persona, con el fin de desestabilizar a la víctima y crear incomodidad o disconformidad en la propia (SignificadosSignificados, 2016).

Con referencia al concepto antes tomado exactamente el acoso es incomodar a la víctima en su entorno de trabajo con pequeñas acciones que luego se van incrementando hasta conseguir el objetivo del victimario sin tomar en cuenta que la víctima no solo sufre desestabilidad en su trabajo sino también en su personalidad al no sentirse cómodo con sus actividades cotidianas.

4.1.2 Concepto de acosamiento

El tratadista Cabanellas define: "...Persecución, Insistencia que fatiga en el trabajo, Importunidad..." (CABANELLAS, 1981).

Cabanellas como autor nos da un criterio más corto sobre acosamiento que si bien es cierto encaja perfectamente en el mobbing causando daño psicológico que se genera en el ámbito laboral dentro del entorno de trabajo y es el que sufre un individuo por parte de uno o varios compañeros.

Persecución laboral cuyos efectos para la salud física, psíquica y social de quien lo padece pueden llegar a ser devastadores, es fácil encontrar roces o discusiones puntuales entre compañeros, superiores e inferiores, pero algo distinto es cuando una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de acuerdo a los autores antes señalados cuando se ejerce este tipo de violencia al menos una vez por semana y por

un laxo mayor a los seis meses sobre la misma persona en su lugar habitual de trabajo se comprende ya no solo una persecución sino también un psicoterror.

“...Acoso, hostigamiento, persecución...” (antónimo, 2005).

La palabra acosamiento efectivamente se deriva del término persecución que para esta investigación coincide con el mobbing ya que el individuo o víctima es asediado por el victimario hasta conseguir su objetivo con una persecución repetitiva a la víctima en actos fatigosos el victimario va construyendo una estrategia para culminar su objetivo.

4.1.3 Clases y características de acoso laboral

“...Existen dos criterios para clasificar las distintas modalidades de acoso laboral, por un lado, se encuentra la procedencia del mismo y por otro es la intencionalidad del acosador...” (Arbonés, 2014).

Se trata de conductas o actos de violencia psíquica dirigidos hacia la vida privada o profesional del trabajador y que atentan contra su dignidad o integridad, física o psíquica, existen inventarios que detallan este tipo de conductas violentas y que ayudan a identificar más claramente el riesgo. Las acciones de violencia psicológica en el trabajo (mobbing), se lo puede identificar como un potencial ataja que afecta la potencia del trabajador entre

las presupuestas para que exista el acosamiento se puntualizan las consecutivas: Ataques a la víctima con medidas organizativas; Ataques a las relaciones sociales de la víctima, ataques a la vida privada de la víctima amenazas de violencia física, ataques a las actitudes de la víctima, agresiones verbales, Rumores.

Del párrafo antes citado puedo destacar que el mobbing o acoso laboral es una serie de conductas que empiezan por situaciones de caracteres muy básicos es decir situaciones a las cuales el individuo no toma como significativos sino hasta el momento que dichas acciones ya son ejercidas consecuentemente en su diario convivir. Uno de los ejemplos claros son los rumores y agresiones verbales que llega a afectar al individuo sintiendo un hostigamiento y un desequilibrio en sus labores.

4.1.4 Frecuencia y duración de la exposición.

Se considera que las acciones o los comportamientos anteriormente citados deben cumplir criterios temporales de frecuencia y/o duración: deben producirse de forma reiterada excluyendo aquellos hechos aislados, como conflictos puntuales entre trabajadores, que aún constituyendo un riesgo de tipo psicosocial no se ajustarían a la definición de acoso psicológico (Mató, 2017).

Del autor antes mencionado claramente explica que debe existir una frecuencia en el nivel de acoso para que sea evidente y de esta manera también podemos acotar que se puede tratar y llegar a un nivel de epidemia que son generados por chismes malintencionados, vacío, humillaciones que no solo afecta al sexo femenino que siempre es el que se ve más afectado sino también al sexo masculino.

La exposición a estos comportamientos debe suceder durante un periodo de tiempo prolongado, condición que está directamente relacionada con su carácter repetitivo. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que determinadas acciones aisladas (como cambios de puesto no justificados, aislamiento físico injustificado de las personas afectadas, etc.) que, sin ser reiteradas, tendrán una continuidad temporal que prolongará su efecto (Mató, 2017).

Cuando el acoso laboral es ejercido por un compañero de nivel mayor jerárquico este se produce con aumentos de trabajo, aislamiento, cargas de horas extras las mismas que no suelen ser remuneradas de esta manera se genera un estado de orden negativo para el trabajador que lo pone en una situación vulnerable que conlleva a tomar las decisiones menos acertadas para su bienestar.

4.1.5 Tipo de relación

“...Presenta la característica de que entre las partes implicadas existe una asimetría de poder (formal por dependencia jerárquica, por ejemplo o

bien informal, por posición de liderazgo de la parte acosadora, al disponer de poder debido a una posición de mayor experiencia, conexiones sociales, antigüedad dentro de la empresa, etc.)...” (Mató, 2017).

Expresa que el tipo de relación en su mayoría siempre se sufrirá de mobbing o acoso laboral correspondiente de empleador a trabajador pero siempre debe existir una conexión entre las dos partes siempre con el fin que la víctima renuncie a su puesto de trabajo.

4.1.6 Marco donde se produce.

“...Estas exposiciones de violencia psicológica, conocido comúnmente como mobbing, que pueden presentarse en el marco de una relación laboral...”

Para hablar de un acoso laboral este tiene que surgir dentro de las horas laborables o en actividades de dicho trabajo como pueden ser paseos, capacitaciones o reuniones, todo debe enfocarse en cuanto al entorno laboral; en el ámbito público y privado.

4.1.7 Valoración causas del mobbing

Efectos en quien lo sufre:

Entre los efectos que se pueden producir, a medio y largo plazo, en la víctima de este fenómeno, encontramos:

- Inseguridad personal, baja autoestima y dudas sobre las propias capacidades.
- Malestar emocional, sufrimiento y ansiedad en relación al ámbito laboral.
- Comportamientos de miedo, evitación y desconfianza hacia los demás trabajadores.
- Bajada del rendimiento y de las capacidades de concentración.
- Desarrollo de problemas de salud, tanto físico como psicológico. (Mató, 2017).

Una vez detectada una situación de mobbing es importante tener claro que en ningún caso se trata de un comportamiento justificable ni merecido y que la responsabilidad es siempre del acosador. Ante la comprobación de evidencias sobre este problema es fundamental no silenciarlo, informarse de las medidas que ofrece la propia organización, afrontar el problema de una forma firme y asertiva, buscando el apoyo de compañeros, familiares y amigos, y un asesoramiento y ayuda profesional, a nivel psicológico y legal

4.1.8. El bien jurídico protegido

“En sentido político y social, lo de convivencia o utilidad para un núcleo, sector, país e incluso la humanidad en conjunto; lo mismo que

interés general. En perspectiva privada, la cosa indivisa o bienes comunes...” (CABANELLAS G. , DERECHO USUAL, 1981).

Del autor Cabanellas puedo indicar que el bien jurídico protegido se refiere a los bienes protegidos por el estado, para el mobbing o acoso laboral su bien protegido es la dignidad de la persona que es sometida a continuos hostigamientos que no permiten un desarrollo en el individuo que lo sufre.

El bien jurídico protegido ante las conductas de acoso laboral, mobbing u hostigamiento, se centran en torno al 10.1,C. Española, señalando la dignidad de la persona y el valor de la libertad individual. Sin embargo otra corriente doctrinal sostiene que el bien jurídico protegido es la salud e incluso la vida humana contenida en el Art. 15 ,C. Española, las actividades conducentes a discriminar por razón de sexo o por otro motivo, en el entorno de trabajo son una vulneración del deber de trabajar y del derecho al trabajo, reconocido en el Art. 35 ,C. Española. (El acoso laboral o mobbing como modalidad de delito contra la libertad e integridad moral de las personas, 2013).

Con el artículo citado de la Constitución Española claramente expresa la existencia de dos características específicas como son la dignidad y la libertad del individuo dentro de las cuales se priva el desenvolvimiento y buen vivir de la víctima, enfoque que tomo como prioridad para este

presente estudio donde se debe recalcar que es un deber del estado precautelar el buen vivir de sus ciudadanos en todos los ámbitos preestablecidos.

4.1.9 Concepto de víctima

Persona o animal destinado, un sacrificio religioso, persona que sufre violencia injusta en su persona o ataque a sus derechos. El sujeto pasivo del delito y de la persecución indebida. Quien sufre un accidente casual, de que resulta su muerte u otro daño en su persona y perjuicio en sus intereses. Quien se expone a un grave riesgo por otro (CABANELLAS G. , 1981).

Al citar el concepto de víctima destacamos en el mismo varias acepciones que se involucran al tema de estudio como una persecución indebida que realiza el victimario poniendo a la víctima en circunstancias y momentos de riesgo que perjudicaran su estado emocional psicológico.

El autor OMAR HUERTAS, hace referencia a la Acción Penal y dice que:

Se entenderá por "víctimas" las personas que, individual o colectivamente, hayan sufrido daños, inclusive lesiones físicas o mentales, sufrimiento emocional, pérdida financiera, o menoscabo sustancial de los derechos fundamentales, como consecuencia de acciones u omisiones que violen la legislación penal vigente en los

Estados miembros, incluida la que proscribe el abuso de poder (Omar Huertas Díaz, 2014).

Individuo que es afectado por hechos que sin razón muchas de las veces se someten a situaciones denigrantes que están totalmente prohibidas por la ley y más aun que son garantías constituciones para el desarrollo y buen vivir de los ciudadanos de nuestra Nación.

4.1.10 Concepto de victimología

En este sentido, según la definición dada en el Primer Simposio sobre Victimología celebrado en Jerusalén, Israel, del 2 al 6 de septiembre de 1973, la Victimología es el estudio científico de las víctimas del delito o, como diría GULOTTA, es "la disciplina que tiene por objeto el estudio de la víctima de un delito, de su personalidad, características biológicas, psicológicas, morales, social y Cultural, de sus relaciones con el delincuente y del papel que ha desempeñado en la génesis del delito. (Huerta, 1990).

Del autor HUERTA puedo expresar que la victimología es el estudio que se realiza al autor del delito con el individuo, la razón por la cual se crea este escenario, su desarrollo y el fin por el cual de comete el delito.

De acuerdo con el concepto del tratadista VALERA nos expresa lo siguiente:

Fue acuñado por el israelí Benjamín Henderson, quien venía investigando sobre esta materia desde la década de los años cuarenta del Siglo XX y la definió como “La ciencia sobre las víctimas y la victimidad” dando al concepto de víctimas una acepción general en la que se incluyen todos los supuestos posibles de tal término. (Valera., 2004).

Del concepto antes citado explica que la victimología es una ciencia importante donde se estudia el comportamiento de los individuos como victimario o autor y de la víctima, todos los procesos que van encaminados a que se cree este círculo y de igual manera a buscar posibles soluciones al mismo.

4.1.11. Concepto de victimario

En el paganismo, servidor de los sacerdotes gentiles que encendía el fuego de los sacrificios, ataba a la víctima en el ara y la sujetaba para evitar su reacción natural. Era, pues, una especie sin más de verdugo si de personas se trataba, y auxiliar del matarife si de animales era el caso. En América, homicida o autor de lesiones criminales. Quien

causa víctimas de cualquiera índole. (CABANELLAS G. , DERECHO USUAL , 1981).

Individuo hostil que genera acciones negativas sobre otro para acrecentar sus acciones con un fin de dañar a otro ser sin restricción alguna.

El tratadista GARDEY expresa lo siguiente:

“...Es aquel que, por su accionar, convierte a otro ser vivo en víctima (alguien que sufre algún tipo de daño por culpa de otro sujeto o por una situación azarosa, las ideas de victimario y víctima, por lo tanto, funcionan por oposición...” (Gardey, 2015).

Con respecto al concepto del tratadista Gardey puedo comentar que victimario es el individuo que bajo sus recursos y acciones de hacer daño inmiscuye a otro en un entorno de violencia sea esta psíquica, psicológica, moral o un propósito personal.

4.1.12 Concepto de daño psicológico

El daño psíquico (o psicológico) es un daño más bien definible en términos patológicos, expresándose por medio de lesiones neurológicas o del sistema nervioso, y que limitan la vida de la persona (trastornos del sueño, problemas de conducta y personalidad, psicosis, adicciones, neurosis, paranoias, fobias, miedos, agresividad,

abulias, deficiencias intelectivas...) producidos a consecuencia de un mal, daño o lesión causado por otro, es decir, no innatas o producidas por uno mismo. Se trata por tanto de algo distinto del daño moral, que es más bien una situación anímica producida por la causación de un daño a la integridad física o patrimonial propia o ajena, pero no asimilable a una patología concreta (Andrés, 2016).

Del concepto antes mencionado la expresión clave es que el daño psicológico es emitido por otro el cual genera una desestabilidad en la personalidad de la víctima, sin que la misma pueda detectar el proceso sino hasta en contratarse en un ambiente ya poco sostenible.

4.1.13 Concepto de sanciones pecuniarias

Pena no privativa de libertad que se impone al autor de una infracción penal consistente en una multa o sanción pecuniaria por el sistema de días-multa. Si el condenado no cumple con el pago de la cantidad impuesta voluntaria o ejecutivamente, se impondrá por el tribunal la responsabilidad personal subsidiaria (penas privativas de libertad) o bien podrá acordarse trabajos en beneficio de la comunidad (ORGANICA, 2003).

Las penas pecuniarias no solamente son sanciones de carácter no privativo de libertad sino también son alternativas que pueden ser tomadas para beneficio de la comunidad o las podemos tomar desde esta perspectiva es decir con el fin de no aumentar el número de personas en las cárceles de acuerdo al delito cometido.

4.1.14 Concepto de tipicidad

Denominación técnica, originada por el penalista alemán Beling, que en el idioma germánico le dio nombre de “tatbestand”, para designar la descripción del delito, como uno de los caracteres del mismo, aparte tras valoraciones subjetivas u objetivas necesarias para su punición. Así el hurto es típico desde el instante en que se dan el apoderamiento de una cosa mueble ajena y el ánimo de lucro. (CABANELLAS, DICCIONARIO ENCICLOPEDICO DE DERECHO USUAL, 1981).

El concepto antes citado a mi parecer es el más acertado ya que especifica la manera en la cual un acto delictivo toma su nombre, basta que se den esas circunstancias para que se hable de un delito, sin que ello prejuzgue ni haya que imponerse una pena; porque ah de averiguarse si se trata de un capaz, si ha actuado con libertad y conciencia, si se trata de cercano pariente y demás elementos que determinan la exención penal; y sin que integre figura delictiva más grave.

Según el autor FREYRE expresa lo siguiente:

Es la conciencia plena entre el hecho cometido con la descripción abstracta descrita en tipo penal, que es presupuesto de pena. Dicho de otras palabras es una conducta importa la confrontación del comportamiento humano objeto de imputación, con el modelo de conducta descrito en la ley de forma ideal, a partir de los elementos que constituyen su construcción normativa (FREYRE, 2013).

Es una adecuación de un hecho a un tipo de delito ya escrito en la ley a partir de los actos descritos en el mismo.

Una de las grandes conquistas del Derecho penal fue la consagración del principio nullum crimen sine lege praevia, es decir, el principio de legalidad como fundamento político-criminal dirigida a la tutela de la libertad individual frente a la pretensión punitiva del Estado; de tal forma que un individuo solo puede ser declarado responsable criminalmente, si es de su conducta se adecuaba a las descripciones legales que el legislador previamente las había definido como prohibidas o mandadas a realizar por la ley estaba obligado. Principio político-criminal que habría que desencadenar una serie de consecuencias positivas, en términos normativos (FREYRE, DERECHO PENAL , 2013).

El autor nos define dentro del concepto de tipicidad a una conducta ya establecida en la ley y esta es cumple con las características descritas, de no ser así el individuo que toma el título de autor no podrá ser juzgado por un delito no existente.

4.1.15 Que es el empleo digno

El Tesouro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. El empleo es definido como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo). Trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a

cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo ((OIT), 1996).

Dentro del artículo antes citado se entiende por trabajo digno a la dimensión de la naturaleza humana, es decir se nace y pertenece dicha condición al desenvolvimiento del ser humano dentro del cual es Estado debe ser el principal encargado de la hacer prevalecer los derechos que aseguren un trabajo en el cual las personas respondemos a lo que somos y a las necesidades sociales, hacemos algo útil para los demás, podemos desarrollar nuestras capacidades.

4.1.16 Efectos del acoso

Las víctimas suelen ser diferentes a la norma organizacional. Normalmente estas son competentes, educadas, éticas, que desafían el status quo, más empáticas o atractivas. Suelen ser mujeres entre 32 y 55 años. También pueden ser de una raza o etnia diferente o ser parte de un grupo minoritario. (CERDÁN, 2018)

Del tratadista Cerdán realiza un estudio en el cual las mujeres serian las más afectadas en torno al mobbing o acoso laboral dentro del cual hace referencia a su raza, etnia muchas de las veces por pertenecer a un grupo minoritario que se podría presenciar en lugares de trabajo donde el porcentaje de empleados del género masculino sea mucho más amplio y

esto pueda desembocar en un ambiente no apto y de igual manera que presente un desarrollo de acoso laboral al género más débil.

“...Las consecuencias sobre la salud de las víctimas son devastadoras, pudiendo sufrir, entre otros efectos, ansiedad generalizada, inquietud, fatiga, dificultades para concentrarse, irritabilidad, tensión muscular, trastornos de sueño, depresión, sensación de impotencia, apatía, melancolía, estrés postraumático o desmotivación laboral...” (López et al, 2008; González y Delgado, 2008).

Los efectos del acoso laboral sobre la salud del trabajador pueden llegar hasta tal punto que pueden acabar en un desenlace tan drástico como puede ser el suicidio del trabajador

Como se puede observar los efectos del acoso no acaban en la vida laboral de la víctima, sino que trascienden al ámbito personal y familiar del trabajador, al hablar de consecuencias como el insomnio, la depresión o la insatisfacción familiar generando un conflicto en la esfera trabajo, que a su vez influye en la esfera familiar, lo que a su vez provoca problemas en la salud del trabajador (Rodríguez y Sanz, 2011).

Ante las conductas violentas del acosador, la única solución que encuentra la víctima es vivir con la marginación dentro de la empresa, o

bien, en el peor de los casos, abandonar voluntariamente la empresa. (Piñuel, 2001; Rojo y Cervera, 2006; Ferro, 2011).

De los tratadistas antes nombrados cada uno emite ciertos criterios apegados a la realidad del diario vivir en el entorno de trabajo de la víctima, los acosadores pueden percibir a estas personas como amenazantes para su propio puesto de trabajo. Estas, son personas inseguras que puede que no tengan las competencias adecuadas para su puesto. Pueden que también tengan miedo al cambio, ya que, sienten que las víctimas son una amenaza para el status quo de la empresa.

4.1.17 Consecuencias psicológicas de sufrir acoso en el trabajo

- ✚ Descenso de la satisfacción laboral, afectando al compromiso con la organización y al desempeño laboral.
- ✚ Pérdida de apoyos en el entorno laboral.
- ✚ Trastornos de ansiedad y estrés.
- ✚ Depresión, sentimientos de inutilidad y desvalorización de uno mismo.
- ✚ Falta de concentración y memoria, derivados del estrés y la ansiedad.
- ✚ Insomnio y otros trastornos del sueño.

✚ El mobbing también puede influir en las relaciones personales, con la familia y amigos. (CERDAN, 2018).

Las presentes consecuencias tomadas del autor CERDAN nos indican que derivar en fobias graves al trabajo o incluso en trastorno de estrés postraumático. Según su estudio un estudio las personas que han sufrido mobbing tienden a consecuencias como mayor posibilidad de ser proclives a sufrir acoso en el futuro. Estas personas tienen más ansiedad y menos estrategias para hacer frente a nuevos actos de mobbing, haciéndole un objetivo fácil para los acosadores. Esto se traduce en un círculo vicioso de acoso del que es difícil salir sin ayuda.

El aislamiento provocado por el acosador y la pérdida de confianza en los demás, hace que la víctima no busque ayuda y apoyo en otros compañeros la cual provocada por una pérdida de seguridad y confianza en uno mismo y de igual manera aumentos en la conflictividad en ámbitos externos al trabajo

4.2 MARCO DOCTRINARIO

4.2.1 Historia del acoso laboral

El Mobbing se puede alegar que es un fenómeno o acoso laboral que ha estado presente desde siempre en las relaciones laborales, se ha podido observar en la última década una creciente preocupación por abordar esta

problemática desde diferentes perspectivas, entre otras, la psicológica, la social y la jurídica.

La expresión “mobbing” es una expresión moderna y aun en nuestra sociedad un tanto desconocida pero fácilmente identificable en nuestros días por un acoso laboral. Podemos entender por continuas formas de humillación y trato degradante al que se somete un individuo en su lugar de trabajo.

El tratadista Jiménez, explica sobre la historia del mobbing

El mobbing o acoso laboral es un problema que puede presentarse entre los diferentes integrantes de una relación laboral puede ser ah nivel social, la idea de mobbing suele excluir el acoso moral que se da entre compañeros que ocupan una misma categoría. En tales supuestos, se tiende a pensar que simplemente existe una mala relación entre compañeros o, cuando se da por parte de los subordinados hacia un superior, que existe un simple complot para su destitución aunque, de facto, se realicen los mismos actos. Esta visión distorsionada del mobbing se aleja de la realidad en lo que a los sujetos activos de las acciones se refiere y desvía el verdadero sentido de protección que se pretende otorgar a todos los miembros de la relación laboral. (Portugués Jiménez, 2011, pág. 12).

El tratadista JIMENEZ de acuerdo con la historia es uno de los primero en estudiar este comportamiento del las personas en su ambiente de trabajo que a la actualidad se ha convertido en hecho real de nuestro diario vivir.

4.2.2. Historia término mobbing

El término mobbing (del verbo inglés to mob, con el significado antes aludido) proviene de la etología, ciencia que estudia el comportamiento de los animales, sobre todo del campo de la ornitología, donde la conducta defensiva de un grupo de pequeños pájaros consiste en el atosigamiento continuado a un enemigo más grande, con frecuencia un ave rapaz. Estos comportamientos en la naturaleza terminan frecuentemente, o bien con la huida, o con la muerte del animal acosado por varios otros.

El científico sueco Heinz Leymann investigó el fenómeno en la década de 1980, y fue quien utilizó por primera vez el término mobbing para referirse al problema. Otros autores destacados en el estudio del acoso moral y del mobbing son la francesa Marie-France Hirigoyen y el español Iñaki Piñuel y Zabala.

De acuerdo al texto citado podemos acotar que se hace referencia a un problema de supervivencia entre los animales el cual es asociado con los

comportamientos de los seres humanos frente a situaciones de convivencia en un entorno determinado.

El profesor alemán, Heinz Leymann – doctor en Psicología del trabajo y profesor de la universidad de Estocolmo – fue el primero en definir este término durante un Congreso sobre Higiene y Seguridad en el trabajo en 1990. Lo cito textualmente: “Situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”. El concepto es reciente, pero el fenómeno no, ya que el etólogo Konrad Lorenz observó el comportamiento de determinadas especies animales concluyendo que, en ciertos casos, los individuos más débiles del grupo se aliaban para atacar a otro más fuerte. Para definir esta situación se utilizó el verbo inglés to mob, que se define como “atacar con violencia”. En 1976 Carroll Brodsky publicó su libro El trabajador acosado, en donde por primera vez describe casos de mobbing, Brodsky presenta casos de accidentes laborales, estrés psicológico y agotamiento físico, producidos por horarios excesivos, tareas monótonas, entre otras. (Valle Herrera, 2011, págs. 19-20).

Considero que en el Ecuador existe un desconocimiento sino total al menos parcial de lo que es el Acoso Laboral, sus causas, sus procedimientos, sus efectos. De ahí la importancia del presente trabajo investigativo. Lamentablemente en nuestra realidad existen empleadores y/o sus representantes que consideran normal el maltratar, humillar y degradar a sus trabajadores, y de la misma manera hay trabajadores que se han acostumbrado a ello.

4.2.3. Estudio social del mobbing o acoso laboral.

Un nuevo informe sobre la discriminación en el trabajo muestra que el acoso laboral discriminatorio es común en Francia, al mismo tiempo en que la OIT negocia una nueva normativa mundial sobre esta cuestión.

En Francia, casi una de cada cuatro personas declaró haber sido víctima de acoso laboral debido a su género, orientación sexual, raza, religión, discapacidad o estado de salud.

El estudio, realizado en 2016 por el Defensor de los Derechos, constató que las mujeres y los hombres se ven afectados casi de la misma manera por conductas y lenguaje degradantes en el trabajo: 33

por ciento de los hombres y 32 por ciento de las mujeres encuestadas declararon haberse sentido denigradas en los últimos cinco años. (Cosme, 2018).

Del autor COSME tomando como referencia su investigación se puede constatar que el acoso laboral no es un problema nuevo sin embargo es un problema que no ha tenido la debida atención o muchas de las veces ha sido confundido con otro tipo de problemas del diario vivir sin embargo es visible que nadie esta excepto de sufrir mobbing en alguna ocasión de su vida sea esto con el fin de liberar esa plaza de trabajo por algunas situaciones de orientación sexual, raza, discapacidad entre otras.

El informe muestra que ciertos grupos sociales son más vulnerables ante palabras o acciones denigrantes. Por ejemplo, un 54 por ciento de las mujeres entre 18 y 44 años que no eran caucásicas y un 43 por ciento de las mujeres con discapacidad declararon haber sido víctimas de lenguaje y comportamiento degradantes. (Cosme, 2018).

Mi punto de vista ante esta situación y de acuerdo al texto citado las mujeres tienen más posibilidades de sufrir acoso laboral por el simple hecho de ser mujer.

Por otra parte, mientras los hombres caucásicos entre 35 y 44 años se vieron menos afectados (11 por ciento), un 40 por ciento de los

hombres homosexuales o bisexuales y un 40 por ciento de los hombres jóvenes de piel oscura o árabes también fueron víctimas de lenguaje y conducta degradante al igual que las mujeres. (Cosme, 2018).

El estudio constató que este acoso discriminatorio tiene lugar en todos los sectores. Un 27 por ciento de los trabajadores del sector público informaron haberlo experimentado, al igual que un 25 por ciento de los trabajadores del sector privado y un 22 por ciento de los trabajadores autónomos.

Del autor Cosme su estudio demuestra también acoso en el género masculino sí en menor proporción pero es con el mismo fin de que el individuo de por terminado la relación laboral.

“No estamos hablando de casos aislados”, explicó Cyril Cosme, Director de la Oficina de la OIT en Francia quien, junto al Defensor de los Derechos Jacques Toubon, presentó las principales conclusiones del estudio.

“...La mayoría de las veces, los incidentes tienen lugar en un ambiente de trabajo hostil. Estos incluyen una conducta discriminatoria y degradante habitual que da lugar al acoso discriminatorio...” (Cosme, 2018).

Basándome en lo antes expuesto se puede constatar y explicar de mejor manera que el acoso laboral o mobbing se sufre a nivel mundial tomando en cuenta que hay un desconocimiento pleno del tema sin embargo esta en diario vivir, si tomamos en cuenta las estadísticas emitidas en Francia como referencia también podemos demostrar que el problema está inmerso más en los entornos de trabajo públicos donde la presión, humillación son constantes y por temas de supervivencia y manutención personal y familiar los individuos no son capaces de denunciar y esto con el pasar del tiempo al ser una humillación constante se transforma en una enfermedad de tipo psicológico con repercusión en la salud y en el entorno laboral.

4.2.4 Repercusión del acoso laboral o mobbing en la víctima

El acoso laboral suele desarrollarse en una evolución temporal prototípica descrita por Leymann y cuyo estereotipo se mantiene en los diferentes países en que ha sido estudiado:

1. Inicio por un incidente crítico: conflicto mal resuelto por la organización a partir del cual se produce una escalada de conflictos «privados». En esta primera fase no hay aún acoso moral. La víctima percibe un brusco empeoramiento de su relación con otra u otras personas, y habitualmente no sabe a qué atribuirlo.

2. Fase de acoso y estigmatización: comportamientos con frecuencia sutiles en un inicio, del tipo de los reflejados en la tabla 1 (dependiendo de las culturas no se dan algunos y pueden darse otros) repetidos, al menos, una vez por semana durante 6 meses (criterio estadístico de Leymann).

Del tratadista LEYMAN se refiere a dos fases específicas por las cuales una persona puede llegar a sufrir mobbing o acoso laboral si bien en su estudio un individuo se convierte en víctima por el hecho de haber sufrido un conflicto con una varias personas dentro de sus labores y a su vez esta situación tiende a tener una evolución convirtiéndose en escenarios repetitivos.

Algunas de las conductas tomadas aisladamente pueden considerarse parte de una interacción social normal, lo que a su vez puede dificultar el reconocimiento de la situación por la propia víctima. Sin embargo, por la cadencia de utilización se usan como manipulación agresiva ejercida por una o varias personas (habitualmente 1-4 agresores). No es frecuente la agresión física (por lo cual es más difícil de probar judicialmente). La primera manifestación de acoso suelen ser las críticas sistemáticas e injustificadas hacia su trabajo, su aspecto físico, sus ideas y planteamientos en relación con el trabajo que realiza, a pesar de que previamente su trabajo se hubiera considerado excelente. El objetivo es doble: deteriorar en lo posible la imagen pública de la víctima y acabar con

su equilibrio y resistencia psicológica. El maltrato laboral se produce en progresión, en una escalada característica también del otro gran proceso destructor «privado» como es la violencia doméstica.

3. Intervención de las autoridades de personal: como señalan Piñuel y Zabala, «cuando interviene la línea jerárquica, el incidente se convierte en el caso de X, siendo X siempre la víctima acosada y no el acosador. A esto se añade su natural tendencia a terminar rápidamente con el problema normalmente la persona acosada. El resultado habitual es el atropellamiento de los derechos de la víctima y el aumento de su marca (estigma) como «oveja negra». Suele entrar en funcionamiento el mecanismo psicológico conocido como de «error en la atribución» que hace que compañeros, jefes y directivos tiendan a crear explicaciones basadas en las características individuales de la víctima, antes que en los factores ambientales o en los del acosador. Es decir, como en otros procesos de acoso, es habitual situar la responsabilidad en la víctima y no en el agresor.

4. Exclusión: cuando las condiciones de trabajo causantes del *mobbing* no son resueltas, el hostigamiento suele finalizar con la salida de la víctima de la organización, unas veces por petición de traslado o por abandono del puesto de trabajo y otras veces por despido (acumulación de absentismo y baja productividad que justifican el despido cuando el *mobbing* ha conseguido su finalidad destructora). En algunas ocasiones por suicidio. Previamente, la víctima puede haber sido diagnosticada de personalidad

paranoica, ansioso-depresiva o con alteraciones del carácter, al no considerar el profesional consultado que los síntomas tengan su origen en una agresión externa continuada.

4.2.5 Consecuencias del mobbing

El acoso laboral produce efectos económicos lesivos para la sociedad en general. Son crecientes las demandas judiciales por esta causa (150.000 en Madrid en 2002), y su efecto sobre la vida personal y laboral del trabajador tras el *mobbing* parece negativamente perdurable, Leymann estimó en 1987 que más de un 10% de los suicidios anuales registrados en Suecia se deben al hostigamiento en el trabajo. La Seguridad Social sueca estimó en 1993 que al menos el 20% de las jubilaciones anticipadas tienen su origen en condiciones de trabajo psicológicamente degradadas.

En España, un 5% de los acosados que presentan síntomas considera que el suicidio es una posible solución. Las víctimas de *mobbing* presentan un 70% más de absentismo en los últimos 2 años y, en promedio, 10 días de baja más que las no víctimas en el mismo período.

La familia de la víctima directa es, a su vez, víctima del acoso moral en el trabajo, con un aumento de las roturas familiares y la morbilidad en la pareja, los hijos y, en general, con la convivencia con una persona que presenta un cuadro de desgaste y amargura generados en su trabajo, pero cuyos efectos le acompañan en la vida extra laboral. El acoso produce un deterioro acusado de la autoestima y graves sentimientos de culpabilidad. Según este estudio la relación entre el acoso laboral y los problemas de sueño es muy clara.

4.2.6 Abordaje del mobbing en la consulta

La prevención primaria corresponde, obviamente, al ámbito laboral, con mecanismos de organización y decisión en las empresas e instituciones que gestionen los conflictos mediante reglas conductuales apropiadas.

Sin embargo, la solicitud de ayuda clínica se suele dar ante todo fuera de la empresa y el médico de familia se encuentra en una posición privilegiada para su detección y para facilitar un abordaje temprano antes de que se hayan producido los estragos destructivos buscados por los acosadores.

En este sentido, respecto al diagnóstico de enfermedades producidas por acoso laboral es necesario, al igual que con el resto de las

situaciones de violencia, mantener una actitud de sospecha activa, con anamnesis específicas sobre actividades de hostigamiento, ante cuadros sintomáticos compatibles, o situaciones de bajas repetidas aparentemente poco justificables. Con frecuencia (mezcla de problemas físicos, psicosomáticos, psíquicos y conductuales), y el paciente es capaz de relacionar su cuadro clínico con su situación laboral, si no en la primera consulta, sí durante las visitas sucesivas. Es importante recordar que previamente a la exclusión (fase final buscada por el hostigador), el afectado suele buscar ayuda y hay que evitar tomar como diagnóstico lo que en realidad es un síntoma de agresión. (Prieto-Orzanco, 2005).

Del autor Prieto antes mencionado realiza un análisis tomando en cuenta el estudio clínico del individuo que se encuentra inmerso en el acoso laboral, el individuo lo puede acoplar a situaciones como estrés sin embargo en el transcurso de los actos que son dirigidos por el acosador se ven reflejados los antecedentes con los cuales sin ayuda de externos la víctima no puede por sí sola mejorar o salir de esta situación y muchas de las veces aceptar que es asediada.

La sintomatología concreta producida por el *mobbing* es variada, según se ha comprobado tanto en nuestro medio como en otros países. La mayor parte de los síntomas presentados por las víctimas pudieron ser clasificados mediante su análisis factorial en grupos con

significación clínica por Leymann y Gustasen en 1996 (referenciado por López y Camps) como efectos cognitivos de estresores potentes, síntomas psicósomáticos, síntomas por producción de hormonas de estrés, tensión muscular por estresores mantenidos en el tiempo y trastornos del sueño.

El cuadro clínico de las personas sometidas a *mobbing* es con frecuencia clasificado como un síndrome de estrés postraumático o un trastorno por ansiedad generalizada aunque la opinión de los psiquiatras al respecto no es unánime y algunos prefieren catalogarlo como un trastorno de adaptación. Es conveniente valorar con el paciente la pertinencia o no de hacer constar en la baja el origen laboral del problema. Asimismo, conviene tener en cuenta que los servicios de salud laboral y medicina de empresa pueden solicitar al médico de familia una valoración del paciente para distintos efectos (ej., cambio de puesto de trabajo). (Prieto-Orzanco, 2005).

La hipótesis de Leymann de que el síndrome de estrés postraumático es más complicado en su evolución cuando los eventos traumáticos son prolongados en el tiempo y complejos (como en los casos de acoso laboral) parece tener su reflejo en los cambios estables de la personalidad tras el *mobbing*. Estos cambios, recogidos por el propio Leymann en su práctica clínica, son la sensación de estar en peligro constante y la actitud de sospecha (cuando ha predominado una respuesta obsesiva), sensación de

vacío y desesperanza (si la respuesta principal fue depresiva), o la persistencia de aislamiento (cuando la actitud predominante fue resignarse a la situación).

El tratamiento del paciente se dirige en primer lugar a facilitarle el reconocimiento del maltrato. El control de los síntomas de ansiedad, depresión y físicos mediante tratamientos convencionales debe complementarse con psicoterapia de apoyo y técnicas de afrontamiento de estrés que aumenten los recursos del paciente. Hay manuales de autoayuda que pueden ser de utilidad. Los criterios de derivación son los habituales para otros procesos que cursen con cuadros clínicos similares, pero si es necesario remitir al paciente a los servicios de salud mental, debería realizarse la derivación con una explicación amplia que transmita al paciente la confianza de su médico de familia en sus capacidades mentales y le haga partícipe de los motivos concretos por los que se solicita apoyo especializado (dificultad de control de síntomas, ideación suicida, abordaje psicológico, etc.).

En definitiva, los efectos del *mobbing* sobre la salud apenas empiezan actualmente a delimitarse; asimismo, se dispone de escasa bibliografía en el ámbito de la salud y mucha más en el terreno de la psicología laboral, por lo que el establecimiento de criterios de diagnóstico y tratamiento basados en la evidencia es aún infactible y deberemos guiarnos por el conocimiento general sobre los malos tratos (Prieto-Orzanco, 2005).

4.2.7 Pena privativa y no privativa de libertad (pecuniarias)

Antes de iniciar el presente título partiré del término pena que para el tratadista Carlos Fontan Balestra en su obra Tratado de Derecho Penal, Tomo III, Parte General sostiene que: comúnmente se concibe la pena como un mal que se impone a quienes han cometido un delito. Desde este punto de vista, se la considera como una reacción contra quienes atacan a la sociedad.

De esta manera el presente autor indica que la pena es una sanción impuesta por el estado a un individuo que cometiere un acto que va en contra de las leyes establecidas de esta manera se puede penalizar o castigar la transgresión o quebrantamiento de la ley a lo que denominamos tipos penales como consecuencia de la acción u omisión del hechor con conocimiento total de su antijuricidad.

Pena privativa de libertad

El juzgador en estricto apego al Código Integral Penal, el Derecho Penal y la Constitución de la República del Ecuador e inclusive a la sana crítica está en la obligación irrestricta de aplicar una pena a quien cometiere un tipo penal, principalmente y fundamentalmente se formará un criterio eminentemente jurídico de todas las pruebas constantes en el proceso, debiendo tener un nexo causal entre la infracción y la persona procesada conducentes a tener un fallo que de resultar condenatorio debe estar

inexorablemente ejecutoriada, dicho fallo o sentencia deberá estar acompañado de una pena, que es el tema de nuestro estudio, razón por la cual vale recordar el axioma jurídico universal de Nulla Poena, nulla crimen sine lege No hay pena, no hay delito sin la ley, por ello quien transgrede la ley penal y su conducta sea penalmente relevante y como consecuencia de ello judicialmente demostrada en un juicio penal que merezca el reproche social donde se respeten las garantías básicas del debido proceso e inclusive las garantías de la procesada o procesado en caso de privación de libertad, el condenado debe responder por una PENA en fundamento a una norma legal penal (C.O.I.P.) impuesta por una SENTENCIA CONDENATORIA EJECUTORIADA.

Sin embargo, estamos asistiendo a una *crisis de la pena privativa de libertad* como consecuencia jurídica básica de los ordenamientos criminales. Se suele argumentar que la misma es inhumana (aislamiento, condiciones materiales de la prisión, prolongada duración), injusta (huye de los factores que provocan la delincuencia y descarga sobre el sujeto autor del delito la injusticia social) e ineficaz (viene a constituir un mero apartamiento temporal del sujeto); no beneficia ni al Estado (elevado coste económico), ni al delincuente (no resocializa) ni a la víctima (no suele indemnizarse el daño sufrido por la víctima).

Si bien desde una perspectiva radical algunos autores de la criminología crítica defienden la desaparición de las prisiones, la mayoría de la doctrina opta por una posición reformista abogando por el mantenimiento de la prisión para los delincuentes más peligrosos, mientras que para otros supuestos defienden la sustitución por otras penas. La Resolución del Comité de Ministros del Consejo de Europa de 9 de marzo de 1976 exhorta a los Estados para que eliminen obstáculos legales para la aplicación de medidas sustitutivas de la prisión. Estas medidas pueden ser de naturaleza penal, tales como trabajos al servicio de la comunidad, indemnización a las víctimas, privación de derechos, etcétera; pero también de carácter procesal, como pueden ser las soluciones basadas en el principio de oportunidad, tales como la suspensión de la formulación de la acusación por el Ministerio Fiscal, la suspensión del pronunciamiento de la condena o la suspensión de la ejecución de la pena, teniendo en cuenta que algunas de estas instituciones lleva consigo la imposición al imputado de condiciones o de reglas de conducta.

4.2.8 Pena no privativa de libertad o pecuniaria

La pena es el recurso que utiliza el Estado para reaccionar frente al delito, expresándose como la "restricción de derechos del responsable". Por ello, el Derecho que regula los delitos se denomina habitualmente Derecho penal. La pena también se define como una sanción que produce la pérdida o restricción de derechos personales de un sujeto hallado

responsable de la comisión de una conducta punible. La pena está contemplada en la ley y es impuesta por el órgano jurisdiccional, mediante un proceso.

El término pena deriva del término en latín poena y posee una connotación de dolor causado por un castigo.

El Derecho Penal moderno aboga por la proporcionalidad entre el delito y la pena. En muchos países se busca también que la pena sirva para la rehabilitación del criminal (lo cual excluye la aplicación de penas como la pena de muerte o la cadena perpetua).

El estado es un ente normativo y carácter institucional, que permite regir de manera coaccionada y limítrofe, por lo tanto es el único ente encargado de suplir o aplicar una pena, ya sea de cualquier tipo.

Cabe destacar que la pena cumple un rol importante de suma utilidad el cual es la de prevención, ya que el Estado reacciona frente al delito expresándolo así como una sanción, imponiendo de esa manera la pena. Por otro lado la ley no puede considerarse como una norma puesto que la norma tiene características muy diferentes, es así que se puede hacer notorio que la norma está estructurada por un suceso, nexos causal y consecuencia jurídica.

La pena está relacionada con conductas socialmente desvaloradas de personas, siendo, por consiguiente, una consecuencia jurídica asignada a cualquier individuo que haya realizado un hecho punible contrario a la norma. (2012.).

Pena pecuniaria es la denominación de la sanción que consiste en el pago de una multa al Estado como castigo por haber cometido un delito, es una de las más leves que se pueden imponer dentro del derecho penal, y es utilizada también en derecho administrativo como forma para sancionar los incumplimientos.

La pena pecuniaria es una de las formas en las que puede presentarse la responsabilidad penal, y es necesario no confundirla con la responsabilidad civil. Es más, es muy habitual que un delincuente condenado a una pena pecuniaria deba también pagar una cantidad de dinero por responsabilidad civil a la víctima.

En el caso de la responsabilidad civil, un infractor o delincuente debe pagar los daños causados a su víctima. Si bien es similar a una multa, existen varias diferencias:

- La responsabilidad civil se calcula en función del daño causado (busca la reparación del daño). La pena pecuniaria se impone en función de la

gravedad de la conducta, y es independiente del daño causado. La caución o fianza es la garantía que entrega el encausado para poder defenderse en libertad. El jurista ecuatoriano Enrique León Palacios en su obra "La Libertad, Justicia y Derecho en América Latina" afirma que esta medida es tan solo un privilegio de los que tienen dinero pues aquellos que no lo poseen no pueden gozar de él.

- Confiscación de Bienes, esta clasificación de las penas toma en consideración la naturaleza del bien de que privan al sentenciado. Se caracterizan porque recaen directamente sobre el patrimonio, imponiendo al delincuente la obligación de pagar una suma de dinero a favor del Estado o en entregar los bienes u objetos materiales utilizados en la comisión del delito o los obtenidos como producto del mismo.

Penas pecuniarias

Pena no privativa de libertad que se impone al autor de una infracción penal consistente en una multa o sanción pecuniaria por el sistema de días-multa. Si el condenado no cumple con el pago de la cantidad impuesta voluntaria o ejecutivamente, se impondrá por el tribunal la responsabilidad personal subsidiaria (penas privativas de libertad) o bien podrá acordarse trabajos en beneficio de la comunidad.

El pago de la multa podrá hacerse en el tiempo que

el tribunal determine, bien inmediatamente o dentro de los quince días de impuesta la condena. Cuando el multado carezca de recursos, el tribunal podrá autorizarle para que satisfaga la suma impuesta en plazos, cuyo importe y fecha serán fijados teniendo en cuenta la situación del reo. Si el condenado, una vez hecha excusión de sus bienes, no satisficiera la multa impuesta, quedará sujeto a una responsabilidad personal subsidiaria que el tribunal establecerá según su prudente arbitrio, sin que en ningún caso pueda exceder de seis meses cuando se hubiese procedido por razón de delito, ni de quince días cuando hubiese sido por falta. El cumplimiento de dicha responsabilidad subsidiaria extingue la obligación de pago de multa, aunque el reo mejore de fortuna. Esta responsabilidad subsidiaria no se impondrá al condenado a pena privativa de libertad por más de seis años. La pena de caución obligará al reo a presentar un fiador abonado que se haga responsable de que no se ejecutará el mal que se trata de precaver, obligándose a entregar, si se causare, la cantidad fijada en la sentencia. (jurídica, 2003).

4.3 MARCO JURIDICO

4.3.1 Constitución de la república de Ecuador

El Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador literalmente expresa: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho

económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado” (Constitución, 2008).

La norma suprema expresa que todos los ecuatorianos tienen derecho al trabajo, por lo que jamás se debe vulnerar este derecho el trabajo no solo es una obligación del Estado, sino también de la sociedad, se puede concretar que el trabajo no solo es un derecho, sino que va mas allá, se lo considera como un derecho humano, porque después al derecho a la vida se encuentra el trabajo, a través del mismo va tener la persona vida, salud vivienda educación, hábitat, ocio, recreación es decir una vida digna.

El Art. 34 de la Constitución de la Republica del Ecuador prescribe: El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas. El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de

trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo (Constitución, 2008).

El trabajador o el servidor público tienen derecho al seguro social, es decir todo empleador tiene que asegurar a su empleado o trabajador, sino no lo hace será juzgado penalmente, aparte de esto goza de todos los beneficios de ley como decimo tercero y cuarto sueldo.

Hoy en día muchos empleadores no afilian a sus empleados o trabajadores y afectan directamente a sus derechos y a sus familias la situación laboral del Estado ecuatoriano se ha vuelto un problema social, varias personas siendo profesionales carecen de trabajo, lo cual no se fomenta la economía del país ni se garantiza de forma prioritaria el derecho al trabajo. Al llegar a conseguir una plaza de trabajo las personas se han valido de muchos factores como amigos, políticos, recursos económicos y el chantaje sexual en el género femenino.

Consecuentemente la falta de plazas de trabajo en el Ecuador acarrea a muchos problemas sociales como robos, asaltos, delincuencia, prostitución, trata de blancas entre otros; lo cual se atenta el derecho a la vida digna. Cuando las personas se encuentran trabajando y desean mantener su plaza de trabajo soportan en silencio el mobbing o acoso laboral, la situación que viven las personas en su puesto de trabajo constituyen conductas atípicas que no están contempladas en el COIP como

sanción pecuniaria para resolver el estado emocional que vive la persona afectada por lo que es conveniente que se tipifique esta clase de conducta garantizando los derechos de los trabajadores.

El acoso laboral es un problema que ha existido siempre, no obstante, las cifras parecen haber incrementado considerablemente en los últimos años. El mobbing puede definirse como toda conducta abusiva realizada de forma consciente, repetitiva y premeditada, que atenta contra la dignidad e integridad psicológica o física de la víctima, cuyo objetivo principal es conseguir que abandone su puesto de trabajo o afectar su clima laboral. Existen cifras que indican que entre 10 y 15% de los trabajadores en activo sufren acoso laboral; estudios más moderados indican que una de cada cuatro personas está en riesgo de sufrir acoso en algún momento de su vida profesional.

El problema es novedoso, originario y de actualidad, el mismo que protegerá a la sociedad ecuatoriana de este tipo de delito, además existe un índice alarmante sobre acoso laboral.

De igual manera citare el artículo 66 de la Constitución donde claramente nos indica que se reconoce y garantiza a las personas:

1. El derecho a la inviolabilidad de la vida. No habrá pena de muerte.

Es decir una garantía de la libertad.

2. El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios. Al referirse a una vida digna también abarca un trabajo digno que es una necesidad primordial para el desarrollo personal, familiar y de nuestro entorno con el diario vivir.

3. El derecho a la integridad personal, que incluye:

a) La integridad física, psíquica, moral y sexual.

Uno de los puntos más importantes en este numeral y base de esta investigación es la integridad física y psíquica que debe asegurarse dentro de la legislación en la extensión de la palabra, al ser una persona acosa en su entorno laboral por un individuo esta garantía evade los principios de nuestra constitución y más aun genera un delito que no solo afecta directamente a la victima sino a su entorno familiar produciendo como consecuencias hasta la muerte.

b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o

vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual.

5. El derecho al libre desarrollo de la personalidad, sin más limitaciones que los derechos de los demás.

6. El derecho a opinar y expresar su pensamiento libremente y en todas sus formas y manifestaciones

17. El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley.

Al hablar de una libertad de trabajo debo manifestar que agrupa una responsabilidad a cumplir con las obligaciones que se adquiere al momento de comenzar un contrato y de esta manera también recibir de forma recíproca un trato y una remuneración justa que vaya de la mano con lo que emite la presente ley.

4.3.2 Código Orgánico Integral Penal

Tomando en cuenta el artículo 441 del Código Orgánico Integral Penal donde nos señala el concepto de víctima que expresa lo siguiente: Se consideran víctimas, para efectos de aplicación de las normas de este Código, a las siguientes personas:

1. Las personas naturales o jurídicas y demás sujetos de derechos que individual o colectivamente han sufrido algún

daño a un bien jurídico de manera directa o indirecta como consecuencia de la infracción.

2. Quien ha sufrido agresión física, psicológica, sexual o cualquier tipo de daño o perjuicio de sus derechos por el cometimiento de una infracción penal.

Si acotamos el concepto de víctima emitido en nuestra legislación y lo comparamos con un concepto alterno podemos demostrar que la víctima es aquella persona que a sufrido daños a su integridad física, psicológica, patrimonial o moral, es decir un individuo que padece de violencia a través de otro individuo que transgrede las leyes de la sociedad y cultura siento este un hecho antijurídico por esta razón se busca tipificar el mobbing o acoso laboral en el Código Orgánico Integral Penal

4.3.3 Código de Trabajo

“...Art. 2.- Obligatoriedad del trabajo.- El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes...” (TRABAJO, 2005).

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

esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente. En general, todo trabajo debe ser remunerado (TRABAJO, 2005).

Una de las bases principales del código de trabajo es la obligatoriedad y libertad he tomado estos dos artículos para la presente investigación dado que en un ambiente de trabajo hay limitaciones escritas en la carta magna y se debe tener en cuenta el ambiente para generar un trabajo optimo y de la misma manera poder exigir resultados sobre el mismo.

Art. ...- Definición de acoso laboral: debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial. Las conductas que se denuncien como Acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad

competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo Nota: Artículo agregado por artículo 4 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 116 de 9 de Noviembre del 2017 (TRABAJO, 2005) .

De acuerdo al código de trabajo este es el concepto en el cual el legislador a recogido todo en cuanto al acoso laboral y efectivamente nos indica que bajo humillaciones constantes el individuo luego llamado victima entra en un ambiente totalmente inaceptable para el desarrollo de sus funciones y a su vez empieza a sufrir daños psicológicos que luego van a repercutir en su entorno familiar y personal.

4.3.4 Ley orgánica de servicio público

Artículo 1. Incluir un artículo no numerado después del artículo 24: “Definición de acoso laboral: debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que

amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial".

Artículo 2. En el artículo 23, al final del literal q) elimínese: "y"; el literal r) pasa a ser literal s); y añádase el literal r) con el siguiente texto: "r) No ser sujeto de acoso laboral.

4.3.5 Tratados internacionales

La Declaración Universal de Derechos Humanos. Una convención adoptada y proclamada el 10 de diciembre de 1948 por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 217 A (III):

Los siguientes artículos de la Declaración de Universal de los Derechos Humanos se pueden aplicar en los casos de acoso laboral o mobbing:

- Artículo 1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.
- Artículo 3. Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

- Artículo 5. Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.
- Artículo 12. Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques. (NACIONES UNIDAS, 1948)

Basándome en el libro de las Naciones Unidas uno de los más importantes tratados internacionales dentro de este marco de referencia se muestran la declaración de los Derechos Humanos donde se adopta y acoge el tema abordado para concientizar a la humanidad en primer lugar sobre la libertad e igualdad con la que todos nacemos y es totalmente prohibida cualquier situación humillante que genere una inconformidad.

4.3.6 La organización internacional del trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. La OIT además suele publicar de manera regular estudios sobre las condiciones de trabajo que sirven para ayudar a la aplicación de las normas y evitar el mobbing. La Organización Internacional del Trabajo se materializó su preocupación

acerca del acoso laboral en la Carta de Principios Fundamentales de los ordenamientos laborales de 1998.

Un ejemplo claro de la involucración de la OIT con el problema del acoso psicológico en el trabajo, es el Convenio Colectivo adoptado por la Oficina Internacional del Trabajo y el sindicato de la OIT, y se firmó en Ginebra el 26/02/2001.

Se trata de un convenio relativo a la solución y prevención del acoso, en el cual se prevén órganos específicos en la materia, como pueden ser el Defensor del Personal o el Comité Paritario.

UNIÓN EUROPEA.

La Directiva Europea del fue el comienzo para la aplicación de medidas que promoviesen tanto la mejora de la seguridad como de la salud de los trabajadores de todos los países de la Unión. Esta Directiva, incluía principios generales referentes a la prevención de riesgos laborales y la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Como objetivo principal y general, establece que el empleador deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todo lo que se refiera a su trabajo. El empleador buscará eliminar todos aquellos factores de riesgo y accidente y fomentará la información, la consulta, la formación de los trabajadores.

La resolución sobre Acoso Moral en el Trabajo

El 20 de septiembre de 2001 el Parlamento Europeo emitió una resolución (2001/239 (INI)), en la que proponía y solicita a la Comisión Europea que tenga en cuenta los factores psicosociales y sociales en el trabajo.

En busca de Directiva Marco en la Unión Europea.

Además pide que se elabore una Directiva Marco como instrumento jurídico contra el acoso moral en el trabajo. Se busca la defensa de la dignidad de los trabajadores al dilucidar la responsabilidad del empresario.

Por todo ello podemos decir que lo que trata el Parlamento Europeo es unificar criterios para dar una cobertura global en el campo del acoso moral en el trabajo, pero a pesar de la buena voluntad, esta directiva no se ha concretado.

Con ayuda del presente artículo antes mencionado podemos demostrar que en los países de primer mundo existe una preocupación total por erradicar el mobbing o acoso laboral y de la misma manera cumplir con el acuerdo que se tiene firmado con la OIT para buscar la defensa de los trabajadores y eliminar los factores de riesgo que desencadenan diferentes escenarios negativos.

Los instrumentos de la OIT constituyen una de las principales fuentes del marco normativo internacional para atender las problemáticas en el campo laboral; sin embargo, hasta el momento dicho organismo no cuenta

con un instrumento jurídico específico que regule el acoso laboral. A pesar de ello, la OIT considera que algunos de sus instrumentos atienden este tema, y constituyen elementos importantes para prevenirlo y combatirlo, tales como:

- a) El Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores
- b) El Convenio 111 sobre discriminación (empleo y ocupación) y la Recomendación 111 respectiva;
- c) Las recomendaciones emitidas por dicho organismo en 2003,
- d) La inclusión de los riesgos psicosociales en 2010 en la lista de enfermedades profesionales.

1. Convenio 155

De acuerdo a lo establecido en este Convenio, un medio ambiente laboral seguro y saludable facilita un estado de salud físico y mental óptimo; asimismo, contribuye a prevenir la violencia en el lugar de trabajo.

2. Convenio y Recomendación 111

Este instrumento sobre la discriminación (empleo y ocupación) se ubica entre los ocho convenios fundamentales de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El Convenio busca

propiciar condiciones para contribuir al logro de la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación. Igualmente, la OIT señala que con base en dicho Convenio, toda política o medida encaminada a combatir la violencia en el lugar de trabajo deberían apuntar, asimismo, a promover el trabajo decente y el respeto mutuo, y a combatir la discriminación en el lugar de trabajo.

Por su parte, la Recomendación 111 exige una acción continuada con el fin de alcanzar progresivamente sus objetivos, y prevé una evaluación de los resultados obtenidos en la implementación de la política nacional sobre igualdad, con el propósito de revisar y ajustar las medidas, así como las estrategias existentes de manera continuada.

Instrumentos internacionales:

Declaración de los Derechos Humanos:

Artículo 2.

Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del

país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.” (Naciones Unidas, 1948)

Artículo 3.

Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.” (Naciones Unidas, 2017)

“Artículo 5.

Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.” (Naciones Unidas, 2017)

“Artículo 7.

Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.” (Naciones Unidas, 1948)

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales:

Artículo 6: 1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad

de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.” (Naciones Unidas Derechos Humanos, 1976).

Dentro del presente texto antes citado puedo expresar que no solamente señala la necesidad de convenios por mobbing o acoso laboral sino también la necesidad de demostrar que el trabajo es la fuente del ser humano para su desarrollo y se necesita un ambiente agradable para cumplir con cada función, mas aun cuando lo que se busca es establecer un desarrollo y que las condiciones sean iguales para los trabajadores.

Partiendo del texto anterior puedo expresar la OIT es un ente internacional que en la actualidad se encarga de controlar y hacer valer los tratados internacionales sobre la prevención de delitos que se puedan efectuar en el ambiente laboral, de esta manera ratifico que en la legislación Ecuatoriana se ve afectado dicho tratado al no existir una normativa en el

Código Integral Penal que prevea dicha situación como lo es el mobbing o acoso laboral que claramente se convierte en una enfermedad psíquica que afecta específicamente a un individuo y produciendo un desenvolvimiento negativo para el lugar donde cumple sus funciones.

4.4 Derecho comparado

Antes de empezar el estudio en derecho comparado con varias legislaciones de algunos países quiero hacer hincapié tomando en cuenta que el problema del acoso laboral está inmerso en nuestro diario vivir alrededor del mundo entero y es de esta forma que algunas naciones ya han tomado cartas sobre el asunto explicando de manera más detenida que es un escenario frecuente y que a futuro se convierte en una enfermedad psicológica producto de esto muchas de las veces puede llegar hasta la muerte. Somos parte del problema y es hora que nuestra legislación también sea parte de la solución.

4.4.1 Legislación de Ecuador

Art. 46.1- Definición de acoso laboral: debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que

tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial. Las conductas que se denuncien como Acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo. (TRABAJO, De las obligaciones del empleador y del trabajador, 2017).

En referencia a la legislación Ecuatoriana antes citada del Código de trabajo puede especificar que el espíritu de la Constitución del Ecuador es una constitución garantista de derechos, ya que la piedra angular en la que se construyó la misma se enmarca en el respeto de los derechos fundamentales, el garantismo tiene por objeto, tutelar bajo cualquier técnica normativa que se cumpla lo establecido en las leyes que rigen a un sistema jurídico nacional, por lo que podríamos señalar que el acoso laboral o mobbing como se lo señala en varias legislaciones protege no un solo bien jurídico sino varios como son el derecho de igualdad y de no discriminación, la integridad física y moral, el derecho a la salud o la dignidad, el cual si bien

en el contexto de la legislación ecuatoriana señala que acoso laboral se entiende por : “todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral”; en virtud de ello se necesita que la legislación ecuatoriana establezca una pena punitiva que proteja estos bienes jurídicos y que la pena sea más rigurosa ya que el daño ocasionado a las víctimas en muchos de los casos es irreversible y en casos críticos el resultado es la muerte de la víctima, entonces podemos señalar que el concepto de acoso laboral para ser tipificado en nuestra legislación podría cambiar y señalarse de la siguiente manera: “ Debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral , destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador”.

El acoso laboral se lo conoce como crimen psicológico; cuando el ambiente de trabajo está lleno de hostigamiento, asedio, violencia psicológica, crea un malestar en el trabajador el cual sufre un impacto

psicológico, en algunos casos el peso de esta interacción social negativa desencadena en depresión y suicidio de la víctima, los rasgos característicos de esta acción es cuando la víctima en su entorno laboral sufre constantes maltratos como: gritos, avasallamientos, amenazas constantes de despido, se asigna tareas imposibles de cumplir con plazos muy cortos, se difama a la víctima extendiendo rumores con la finalidad de menoscabar su integridad moral, de esta manera queda al descubierto que la Legislación Ecuatoriana en comparación con varias legislaciones que nombrare a continuación tiene un vacío jurídico al no tener una tipificación como delito dentro de su Código Penal.

4.4.2 Legislación Argentina

La Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Sanciona con fuerza de Ley

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.

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. (1225, 2003).

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. (1225, 2003).

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:

- a. Bloquear constantemente sus iniciativas de interacción generando aislamiento.
- b. Cambiar de oficina, lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo/a de sus compañeros/as o colaboradores/as más cercanos/as.
- c. Prohibir a los empleados/as que hablen con él/ella.
- d. Obligarlo/a a ejecutar tareas denigrantes para su dignidad personal.
- e. Juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización.
- f. Asignarle misiones sin sentido, innecesarias, con la intención de humillar.
- g. Encargarle trabajo imposible de realizar, o tareas que estén manifiestamente por encima o por debajo de su preparación y de las exigencias del cargo que ocupe, o no asignarle tarea alguna.
- h. Obstaculizar o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para concretar una tarea atinente a su puesto.
- i. Promover su hostigamiento psicológico.
- j. Amenazarlo/a repetidamente con despido infundado.

- k. Privarlo/a de información útil para desempeñar su tarea o ejercer sus derechos.
- l. Obstaculizar y/o imposibilitar el ascenso del empleado/a de manera infundada y/o arbitraria.
- m. Extender el horario laboral, inclusive mediante habilitación de día y hora, por motivos infundados y/o arbitrarios.
- n. Gritar, insultar o tratar de manera ofensiva al personal de inferior jerarquía.
- o. Negar cursos de capacitación o actualización que son concedidos a otros empleados en situaciones similares.
- p. Negar en forma injustificada y repetida permisos a los que tiene derecho.
- q. Crear dificultades cotidianas que dificulten o imposibiliten el normal desempeño.
- r. Efectuar amenazas de acudir a la fuerza física.

Artículo 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. (1225, 2003).

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. (1225, 2003).

Artículo 8º.- Procedimiento Aplicable

La víctima debe comunicar al superior jerárquico inmediato la presunta comisión del hecho ilícito sancionado por esta Ley, salvo que fuere éste quien lo hubiere cometido, en cuyo caso debe informarlo al/la funcionario/a superior al/la denunciado/a. La recepción de la denuncia debe notificarse al área de sumarios correspondiente, a los efectos de instruir la actuación sumarial pertinente.

Para la aplicación de las sanciones disciplinarias que pudieren corresponder rige el procedimiento establecido por el artículo 51 y subsiguientes de la Ley N° 471 de Relaciones Laborales en la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Cuando existiere un órgano de colegiación o disciplina que regule el ejercicio de la profesión del/la denunciado/a debe notificársele la denuncia. (1225, 2003).

Artículo 10.- Aplicación

Los organismos obligados deben establecer un procedimiento interno, adecuado y efectivo en cumplimiento de esta Ley. Asimismo debe facilitar y difundir su conocimiento, y establecer servicios de orientación, a fin de promover que el ámbito de trabajo se encuentre libre de conductas que signifiquen violencia laboral. (1225, 2003).

Artículo 11.- Reserva de Identidad

Desde el inicio y hasta la finalización del procedimiento sancionatorio, la autoridad interviniente debe adoptar todos los recaudos necesarios que garanticen la confidencialidad, discrecionalidad y el resguardo absoluto de la identidad de todos los involucrados.

La reserva de la identidad del damnificado se extiende aún después de concluido el procedimiento. (1225, 2003).

Artículo 12.- Protección a denunciantes y testigos.

Ningún trabajador/a que haya sido víctima de violencia laboral, que haya denunciado las mismas o haya comparecido como testigo, podrá sufrir perjuicio alguno en su empleo o en cualquier otro ámbito, cuando el mismo le fuera ocasionado como represalia por su denuncia o testimonio.

Se presume, salvo prueba en contrario, que la cesantía o exoneración y cualquier alteración en las condiciones de empleo que resulte perjudicial para la persona afectada, obedece a su denuncia o participación en el procedimiento relacionado con la violencia laboral, cuando dicha alteración ocurre dentro de los seis (6) meses subsiguientes a su denuncia o participación (1225, 2003).

Es en la legislación Argentina la que abarca y especifica claramente cuál es el objetivo del mobbing o acoso laboral, que significa cual es su sanción. Expone minuciosamente el delito y propone incrementarlo en el contrato laboral y de igual manera las sanciones para el acosador. A mi parecer es la legislación que especifica claramente la situación y como se desenvuelve el delito y creo que debería ser un punto de referencia para ser tomada en la legislación Ecuatoriana tomando en cuenta el vacío jurídico que existe en la actualidad.

4.4.3 Legislación de Francia

Artículo 225-14 (Ordenanza nº 2000-916 de 19 de septiembre de 2000, art. 3, Diario Oficial de 22 de septiembre de 2000, en vigor desde el 1 de enero de 2002) (Ley nº 2003-239 de 18 de marzo de 2003, art. 34, Diario Oficial de 19 de marzo de 2003) El hecho de someter a una persona, cuya vulnerabilidad o estado de dependencia sean aparentes o conocidas por el autor, a condiciones de trabajo o de alojamiento incompatibles con la dignidad humana será castigado con cinco años de prisión y multa de 150.000 euros. (FRANCIA, 2000)

“Los actos de acosar a alguien a través de actos repetidos que tengan por objeto o efecto un deterioro de las condiciones de trabajo que puedan afectar negativamente a sus derechos y dignidad, a su salud física o mental o poner en peligro su futuro profesional, con penas de hasta un año de prisión y multa de hasta 15.000 euros”. (Normativa Legal de Francia)

La legislación de Francia si bien es mucho más corta en relación a las otras legislaciones citadas expresa de forma correcta cuáles son los actos que tipifican dentro de este delito, mas aun cuando para este delito se han realizado la mayoría de estudios dentro de dicho país. Por estos actos de discriminación, humillación entre otros también se toma como sanción principal la pena privativa de libertad y una sanción pecuniaria.

4.4.4 Legislación de España

Dispone el Código Penal, en el art. 173.1 lo siguiente:

“El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.

Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.”

Con la pena de prisión de seis meses a dos años se castigan aquellos actos hostiles humillantes que se produzcan de forma reiterada dentro de una relación laboral que, prevaleciéndose de una situación de superioridad, supongan un grave acoso para el trabajador. Se define el acoso laboral o mobbing como aquel hostigamiento psicológico y hostil que se produce en el marco de cualquier actividad laboral que humilla al trabajador atentando gravemente contra su dignidad.

Este acoso, como indica la Audiencia Provincial de León, puede manifestarse a través de muy variados mecanismos de hostigamiento con ataques a la víctima por medio de implantación de medidas organizativas sin justificación, no asignación de tareas, asignación de tareas innecesarias, degradantes o repetitivas, asignar tareas imposibles de cumplir, etc., medidas de aislamiento social tales como impedir las relaciones personales con otros compañeros de trabajo, con el exterior, con clientes, no dirigirle la palabra, etc., medidas de ataque a la persona de la víctima, como críticas hirientes, vejaciones, burlas, subestimaciones, etc., medidas de violencia física, agresiones verbales, insultos, críticas permanentes, amenazas, rumores sobre la víctima, etcétera.

Igualmente, se ha venido considerando como “mobbing” la situación laboral por la que un trabajador se ve sometido a condiciones laborales y de convivencia que alteran el régimen que caracteriza una relación de trabajo. En este sentido, la doctrina ha establecido que el fenómeno del “mobbing” puede concretarse en acciones específicas contra la reputación o la dignidad personal del afectado tales como comentarios injuriosos o despreciativos, puede ser una acción contra el desarrollo del trabajo, como el encargo reiterado de trabajos inútiles, excesivos o difíciles de realizar, de trabajos monótonos o repetitivos, también puede aparecer como amenazas, críticas desproporcionadas, reprensiones no justificadas e, incluso, de manera negativa en actitudes

de total ignorancia, de no dirigir la palabra, de comunicar a través de otros, etcétera. Ahora bien, también se ha especificado que el hecho de que se produzcan algunas de las anteriores conductas en una relación laboral no implica, de modo necesario, que exista un ilícito penal. Así, el acoso laboral, entendido como hostigamiento psicológico en el trabajo o presión laboral tendenciosa, para que pueda reputarse delito, exige la acreditación de que el hostigamiento haya sido particular y directísimamente proyectado sobre una persona.

Quedan delimitados los requisitos que el tipo penal requiere para que una conducta de este tipo pueda ser sancionada penalmente:

1º.- Que el autor de los hechos los cometa *“prevaliéndose de su relación de superioridad”*.

2º.- Que se trate de actos *“reiterados”*.

3º.- Y que supongan un *“grave acoso”* contra la víctima sin llegar a constituir trato degradante, nota de gravedad cuya concurrencia es imprescindible a la hora de calificar estas conductas.

La jurisprudencia del Tribunal Supremo, ha puesto de relieve los siguientes elementos:

a) Un elemento material consistente en la realización de una conducta de persecución u hostigamiento de un trabajador, bien sea un compañero de trabajo, un superior o un subordinado, en el marco de una

relación laboral o funcionarial, teniendo carácter individualizado en cuanto que está dirigida a un trabajador o trabajadores y no hacia un colectivo.

b) Un elemento temporal o de habitualidad. La conducta hostil debe ser sistemática y reiterada en el tiempo, de suerte que aunque los hechos sean leves aisladamente considerados, adquieren gravedad precisamente con la reiteración, lo que supone la exclusión de los hechos esporádicos. Tal continuidad y reiteración, determina como así lo ha entendido el TS en la Sentencia de fecha 28 octubre 2010 -EDJ 2010/246603-, que dicho delito deba de ser considerado como un delito permanente, lo que tiene importancia desde el punto de vista del inicio del plazo de prescripción conforme dispone el art. 132 CP -EDL 1995/16398-, el cual se iniciará desde "el día en que se realizó la última infracción, desde que se eliminó la situación lícita o desde que cesó la conducta".

c) Un elemento intencional. La conducta hostil debe ser intencionada o maliciosa, dirigida a presionar y hostigar a un sujeto pasivo concreto, con exclusión de los hechos imprudentes o casuales. Así pues, a la conducta propia de "acoso", se añade el calificativo "moral", que tiende por tanto a incidir en que el acoso esté finalísimamente dirigido a conseguir el desmoronamiento íntimo y psicológico de la persona, lo que en suma supone un ataque a su dignidad o integridad psíquica.

En esta línea, tal y como viene estableciendo la jurisprudencia del TS, la Carta Social Europea de 03/05/1996, al referirse al acoso moral, viene a definirlo como actos explícitamente hostiles y condenables que de modo repetido se dirigen contra los trabajadores asalariados en el centro de trabajo.

La Legislación de España ha venido entendiendo que este delito en aquellas situaciones de hostigamiento a un trabajador y presión laboral tendente a su denigración laboral, mediante el que se ejercen conductas de violencia psicológica que le conducen al extrañamiento social en el marco laboral, le causan enfermedades psicosomáticas y estados de ansiedad y, en ocasiones, en el empleo al no poder soportar el estrés al que se encuentra sometido

5 MATERIALES Y MÉTODOS

5.1 Metodología

Para el óptimo desarrollo del presente trabajo investigativo, he aplicado varios métodos, destinados a la recopilación de información imparcial que permitan a la fundamentación de mi tesis.

- **Método exegético**

A través de la utilización de este método, logramos realizar un análisis e interpretación de la normativa interna vigente referente a la problemática planteado y tratar de dar la solución al mismo. El uso de este método a lo largo del desarrollo de la investigación, nos permitió realizar una interpretación de la Ley.

- **Método empírico.**

Este método es muy importante en la realización de la Investigación, ya que, consiste básicamente en la búsqueda y sobre todo recolección de todo tipo de información que tiene relación con la problemática planteada, con el único propósito de obtener la suficiente información que permita tener una visión más clara del tema.

- **Método comparativo.**

Es un procedimiento de búsqueda sistemática de similitudes léxicas y fonéticas. Sirvió para realizar una comparación de las legislaciones que otros países tienen con respecto al mobbing o acoso laboral.

- **Método científico.**

En el desarrollo del presente trabajo de investigación utilice el método científico que ha sido el instrumento más adecuado que me permitió llegar al conocimiento desarrollo, ejecución y dar posibles soluciones a la problemática planteada, mediante la reflexión comprensiva y el contacto directo con la realidad objetiva; a través de procesos lógicos requeridos.

- **Método inductivo y deductivo.**

Utilice el método inductivo desde la recolección de la información partiendo de los principios particulares, en virtud de la necesidad del planteamiento del problema descomponiéndolo en sus elementos principales y a través de la síntesis llegue a conclusiones.

En lo que respecta al método deductivo, con la recopilación de datos relevantes para el desenvolvimiento del marco conceptual, doctrinario y jurídico, pude esclarecer los problemas y delimitar objetivos específicos que contribuyeron en la elaboración de mi propuesta jurídica

- **Método estadístico.**

El método estadístico me permitirá realizar la representación gráfica del análisis de las encuestas y entrevistas que aplicare en el presente trabajo de tesis.

- **Método descriptivo**

Este método me permitirá describir y evaluar la realidad actual en la que se desarrollará el problema y de esta manera poder demostrar los problemas que existen en nuestra sociedad.

Mi investigación será de carácter documental, de campo, bibliográfica y comparativamente para localizar normas jurídicas dentro del respectivo ordenamiento jurídico nacional o internacional, de esta manera descubrir sus relaciones, diferentes, semejantes y además utilizare la hermenéutica para poder interpretar los textos que sean necesarios dentro de mi investigación.

- **Método de integración jurídica**

Mediante la analogía del derecho positivo teniendo como patrón el derecho nacional y la comparación de otras legislaciones en referencia a la problemática planteada.

5.2. PROCEDIMIENTOS Y TECNICAS

El desarrollo de la presente tesis se realizó en las siguientes etapas: la primera etapa se orientó a la recolección de datos, información bibliográfica que me ayude ampliar mi conocimiento respecto al tema materia de estudio, paralelamente la técnica de archivo complemento siendo necesario el uso del internet, clasificando la información que a criterio personal serviría como aporte.

En la segunda etapa recopilé los datos de campo, ya que por la naturaleza de la investigación hice uso de la técnica de la encuesta, la misma que fue aplicada a 30 profesionales del derecho, quienes plantearon sus criterios respecto a: **“ESTUDIO SOCIAL Y JURÍDICO DEL MOBBING O ACOSO LABORAL Y SU REPERCUSIÓN EN LA VICTIMA CON DAÑO PSICOLÓGICO, PARA LA TIPICIDAD EN EL COIP, CON PENA PECUNIARIA AL INFRACTOR”**; así mismo utilicé la técnica de la entrevista, la cual realicé a 5 profesionales de derecho.

Por último, la tercera etapa se compendio de resultados obtenidos, los cuales se encuentran apropiadamente representados en gráficos estadísticos, y a través del método hipotético-deductivo, contrasté la hipótesis proyectada y verifiqué los objetivos planteados; métodos que colaboraron como soporte para elaborar las conclusiones, recomendaciones y seguidamente la propuesta jurídica que da solución al problema.

Concluido el sustento y fundamento teórico ineludible para el trabajo de investigación, posteriormente, presento el desarrollo del trabajo de campo en todas sus dimensiones, de análisis, síntesis y representación de los resultados; los mismos que manifiestan la opinión de profesionales del derecho, y los conocedores del tema de investigación en las diferentes posiciones, fundamentando los vacíos legales referente al mobbing o acoso laboral no tipificados en el Código Orgánico Integral Penal.

6. RESULTADOS

6.1 Resultados de la aplicación de encuestas

Como parte de la metodología a aplicar en el presente trabajo de titulación, el uso de encuestas es de vital importancia al ser fuente confiable de información para sustentar la investigación. De esta manera a través de las preguntas pertinentes se ha logrado recabar lo que piensan los profesionales del derecho respecto al estudio social y jurídico del mobbing o acoso laboral y su repercusión en la víctima con daño psicológico, para la tipicidad en el COIP, con pena pecuniaria al infractor.

Además, se realiza el análisis pertinente a los diferentes criterios expresados por parte de los encuestados, logrando así establecer la opinión generalizada sobre la presente temática, sus posibles causas y consecuencias sugeridas por los profesionales que colaboraron respondiendo la encuesta. Por lo tanto, mediante esta técnica se ausculta toda información necesaria para complementar la investigación. De esta manera, se detalla a continuación todos los datos receptados a través de esta metodología y el análisis oportuno.

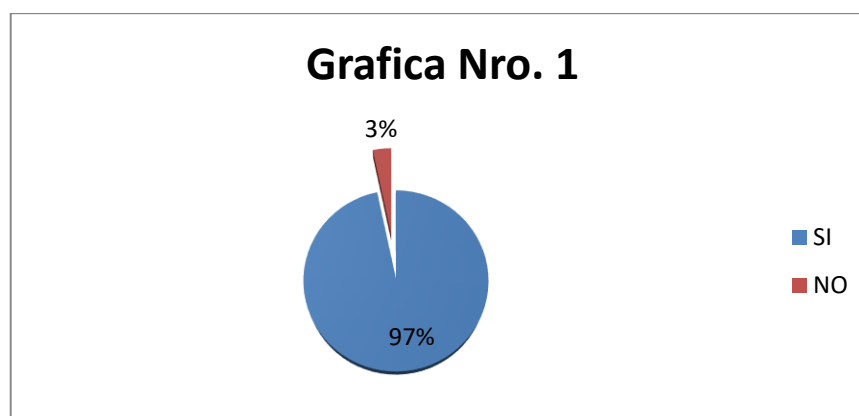
Primera pregunta: ¿Conoce usted lo que es el acoso laboral o mobbing?

Cuadro Estadístico N° 1

Indicadores	Variables	Porcentaje
Si	29	90 %
No	1	10 %
Total	30	100%

Fuente: Profesionales del derecho de la ciudad de Loja

Autora: Gabriela Salome Loaiza Ojeda



Interpretación: En esta pregunta 29 personas que conforman el 97% seleccionan la opción del "SI"; manifestando que están de acuerdo en que conocen lo que es el acoso laboral o mobbing, mientras que 1 persona que conforman el 3% selecciona la opción "NO"; manifestando un desconocimiento total sobre el tema señalado.

Análisis: Comparto las opiniones de la mayoría de los consultados porque el concepto de acoso laboral está tipificado en el código de trabajo y es un problema que se manifiesta en el diario vivir dentro del entorno laboral ya sea por el jerárquico mayor, inferior o del mismo nivel.

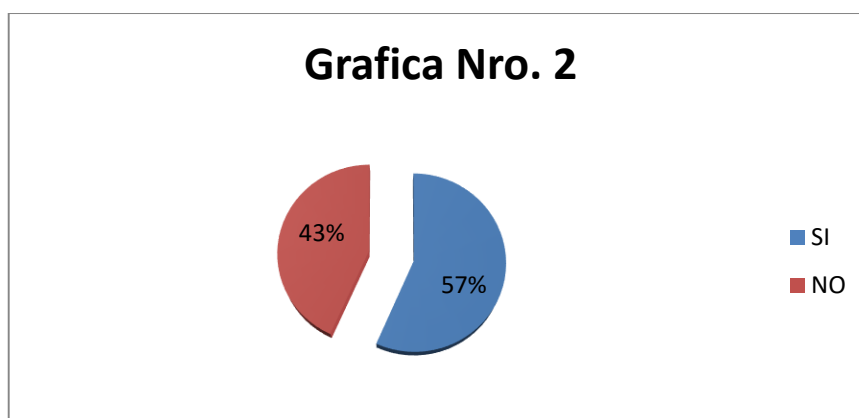
Segunda pregunta: ¿Alguna vez en su entorno laboral ha sufrido algún tipo de acoso laboral?

Cuadro Estadístico N° 2

Indicadores	Variables	Porcentaje
Si	17	57 %
No	13	43 %
Total	30	100%

Fuente: Profesionales del derecho de la ciudad de Loja

Autora: Gabriela Salome Loaiza Ojeda



Interpretación: En esta pregunta 17 personas que conforman el 57% seleccionan la opción del “SI”; expresando que en alguna ocasión han sido víctimas de mobbing o acoso laboral dentro de sus jornadas laborales, mientras que 13 personas que conforman el 43% seleccionan la opción “NO”; manifestando que el mobbing o acoso laboral se produce más en la figura femenina.

Análisis: En relación a esta pregunta comparto forma muy persona que en alguna ocasión también fui víctima de acoso laboral tomando en cuenta que tenía un total desconocimiento del mismo y es por esta situación que me permití realizar el presente trabajo de tesis para demostrar que el mobbing o acoso laboral existe y se sufre en el diario vivir del entorno laboral.

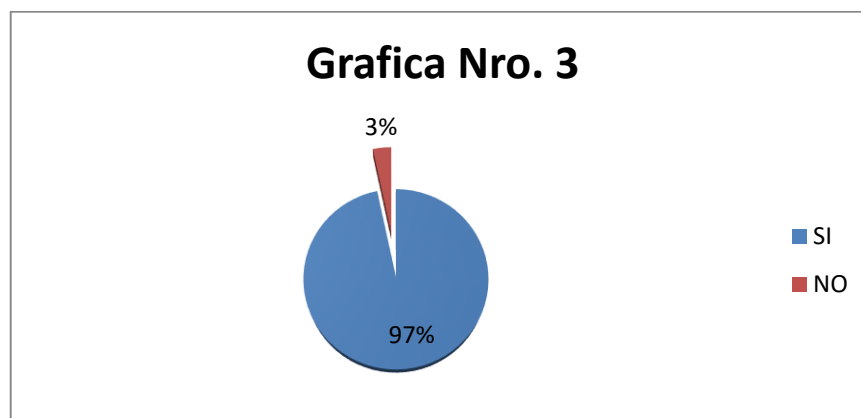
Tercera Pregunta: ¿Actualmente el mobbing o acoso laboral no se encuentra normado en el Código Organico Integral Penal; cree usted que se deba tipificar como un delito?

Cuadro Estadístico N° 3

Indicadores	Variables	Porcentaje
Si	29	97 %
No	1	3 %
Total	30	100%

Fuente: Profesionales del derecho de la ciudad de Loja

Autora: Gabriela Salomé Loaiza Ojeda



Interpretación: En esta pregunta 29 personas que conforman el 97% seleccionan la opción del “SI”; expresando que están de acuerdo en tipificar el mobbing o acoso laboral dentro del Código Orgánico Integral Penal, mientras que 3 personas que conforman el 3% seleccionan la opción “NO”; manifestando que el mobbing o acoso laboral ya es necesario que se tipifique ya que no lo ven como un delito.

Análisis: En relación a esta pregunta comparto el criterio del 97% de encuestados dados que el mobbing o acoso laboral solo se encuentra normado en el Código de Trabajo como un mero concepto que no representa el problema que se vive en la relación laboral. El mobbing o acoso laboral lesiona un bien jurídico protegido como es el derecho al trabajo y este no debe ser vulnerado tomando muy en cuenta que luego de una enfermedad psicológica también existe un estrés que puede desencadenar medidas extremas como la muerte.

Cuarta pregunta: ¿Está usted de acuerdo que se imponga una pena pecuniaria a quien cometa un acto de mobbing o acoso laboral?

Cuadro Estadístico N° 4

Indicadores	Variables	Porcentaje
Si	29	97 %
No	1	3 %
Total	30	100%

Fuente: Profesionales del derecho de la ciudad de Loja

Autora: Gabriela Salomé Loaiza Ojeda



Interpretación: En esta pregunta 29 personas que conforman el 97% seleccionan la opción del "SI"; expresando que están de acuerdo que se imponga una pena pecuniaria al infractor, mientras que 1 personas que conforman el 3% seleccionan la opción "NO"; manifestando que no está de acuerdo en que se imponga una pena pecuniaria.

Análisis: En relación a esta pregunta los encuestados también expresan que se debe imponer una ayuda psicológica para la víctima porque el resarcimiento de los daños debe ser en forma completa para que el individuo continúe con una vida normal y no vuelva a ser víctima del mismo hecho.

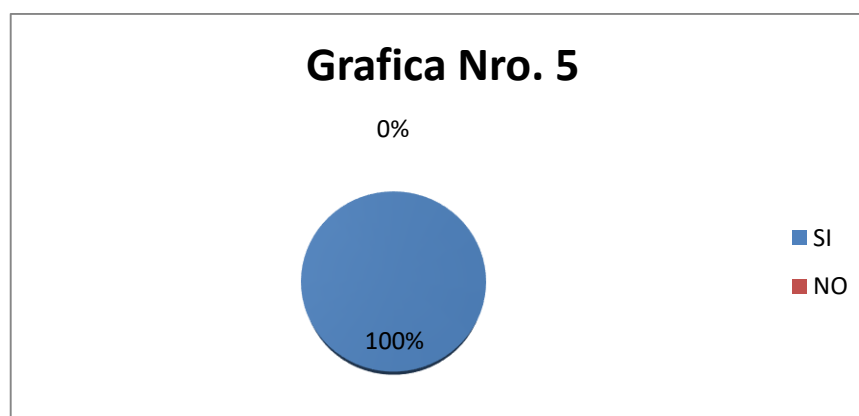
Quinta pregunta: ¿Cree usted, que es necesario tipificar el mobbing acoso laboral para quien cometa este tipo de delito y se deba resarcir a favor de la víctima los daños causados?

Cuadro Estadístico N° 5

Indicadores	Variables	Porcentaje
Si	30	100 %
No	0	0 %
Total	30	100%

Fuente: Profesionales del derecho de la ciudad de Loja

Autora: Gabriela Salomé Loaiza Ojeda



Interpretación: En esta pregunta 30 personas que conforman el 100% seleccionan la opción del “SI”; expresando que el mobbing o acoso laboral debe ser tipificado y se debe resarcir los daños a la víctima.

Análisis: En relación a esta pregunta una de las garantías que están normadas cuando se comete un delito es el resarcimiento de los daños, en este caso el victimario debe ser quien se encargue de asumir de manera completa la compensación para que el individuo sea restablecido tomando el nivel de daño que se causó.

6.2. Resultados de las entrevistas

La presente técnica de entrevista fue aplicada a 5 profesionales del Derecho de la ciudad de Loja, entre ellos 3 abogados del libre ejercicio y 2 docentes universitarios, de quien obtuve la siguiente información.

Primera pregunta

¿Conoce usted lo que es el acoso laboral o mobbing? Emita su criterio.

Respuestas:

- Si tengo conocimiento del mismo, el acoso laboral o mobbing es una acción de hostigamiento al trabajador el mismo puede ser a un solo trabajador o varios y conducen a que produzcan miedo, terror, desprecio, desánimo con la finalidad de que este trabajador presente la renuncia o sea despedido.

- Es todo comportamiento atentatorio a la dignidad de las personas ejercido de forma reiterativa y potencialmente lesivo, es cometido en el lugar de trabajo y contra una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores que tiene como resultado para la persona que recibe este acoso su menoscabo, maltrato, humillación y amenaza y perjudica su estabilidad laboral.
- El acoso laboral es toda agresión que constituya un hostigamiento de forma reiterada ejercida por el empleador o por uno o varios compañeros de trabajo en contra de un por cualquier medio que tenga por resultado un menoscabo un maltrato, humillación que amenace o perjudique sus situaciones en el empleo.
- Es el que se comete contra un subalterno llámese trabajador u obrero que presta sus servicios y en el mando recibe estas propuestas de hostigamiento.
- Considero que el mobbing o acoso laboral es una forma de acoso psicológico al trabajador por medios muy diversos con el fin de causar molestias en mi ejercicio profesional eh visto esta situación pero no a sido un tema que tenga solución por medio de la justicia.

Comentario personal:

De acuerdo a los criterios emitidos por los profesionales del derecho ante esta pregunta es evidente que es de conocimiento general y tiene muy claro lo que es un mobbing o acoso laboral de la misma manera expresan que está tipificado como un concepto en el código de trabajo pero no es un delito

que se pueda probar o en alguno de los casos los hostigamientos constantes, las humillaciones cumplen su fin por parte del victimario que es causar agresiones mismas que terminan en la renuncia o despido del trabajador.

Segunda pregunta

¿Actualmente el acoso laboral o mobbing no se encuentra normado en el Código Orgánico Integral Penal; cree usted que se deba tipificar como un delito?

Respuestas:

- En la actualidad se encuentra tipificado en el código laboral de manera muy insipiente porque se les da apertura a los inspectores de trabajo pero como bien conocen los inspectores de trabajo no pueden determinar una sanción para este acosador pues yo creo que si se debe tipificar como un delito ya que este puede llevar hasta en suicidio y atenta a los derechos tanto del trabajador y no produce un ambiente sano de trabajo por tal motivo yo creo que se debe un poco amedrentar las leyes y poner una leyes más duras para que se pueda controlar el mobbing ya que ha existido por años y nunca nadie ha hecho nada, realmente que alguien tenga un ambiente de trabajo de manera nociva influye en el desenvolvimiento del ser humano inclusive en sus actividades diarias; también pueden caer en la depresión en el

desarrollo psicológico diario que pueden llevar a muchas aristas negativas de tal motivo creo que se debería no sé si como delito pero por lo menos como contravención en el COIP.

- A mi criterio creo que el Mobbing o acoso laboral debe tipificarse en el COIP como una contravención mas no como un delito ya que el delito viene siendo la conducta típica antijurídica y culpable a aquellas acciones o comportamientos que a juicio del legislador compromete las condiciones de existencia conservación y desarrollo de la comunidad y exige como sanción una pena criminal; en este caso pena privativa de libertad aparte de la sanción pecuniaria. Aquí la contravención se entiende como un comportamiento humano que a juicio del legislador produce un daño social de menor entidad que el delito por eso se combina con sanciones generalmente leves en este caso sanciones pecuniarias, multas, etc.
- Particularmente para mi si es un delito el acoso laboral ya que las personas que sufren este hecho son reiterados los hostigamientos una persecución una violencia psicológica, lo cual no permite desarrollarse en el ámbito laboral el hecho mismo de ya tener problemas y no poder actuar libremente, ejecutar normalmente su trabajo y comenzar a tener dificultades emocionales y psicológicas para mí es un delito total.
- A mi criterio debería ser una contravención antes que un delito ya que es un poco complicado que se demuestre este delito.

- Personalmente es necesario que se establezca en el COIP para sancionar este tipo de conducta que hace un daño psicológico al empleado o al trabajador.

Comentario personal

Esta es una pregunta clave para el desarrollo de la presente investigación ya que el mobbing o acoso laboral es un cuadro de delito que se vive en el diario vivir dentro del entorno laboral, con respecto a los entrevistados ellos opinan que también se debe dar ese trabajo a los inspectores laborales tanto en las empresas privadas como públicas.

Tercera pregunta

¿Estaría usted de acuerdo con el resarcimiento a favor de la víctima con la imposición de una pena pecuniaria al infractor?

- Estaría de acuerdo con una sanción pecuniaria pero también me gustaría que se dé una pena privativa de libertad por lo menos de tres a cinco días porque solo con esto las personas van a tener en cuenta que el mobbing o acoso laboral no es algo de juego como a veces o hacen creyendo que con burlas chismes cuentos o con generar desprestigio en el trabajo de las personas o a veces general el despido o la renuncia voluntaria creerían que es algo que no afecta a la víctima, yo estaría de acuerdo que sea pecuniariamente con unos tres salarios básicos unificados pero a la vez también podría ser una pena privativa de libertad

clarificando y que se de mucho peso a los exámenes psicológicos que podrían determinar que existe mobbing y también al propio testimonio del trabajador por que en la actualidad se está sufriendo por qué no se lo puede comprobar si es que no existe grabaciones de audio o de cámara, se debería ver la manera de probar esta situación.

- Si estoy de acuerdo con el resarcimiento a la víctima y una pena pecuniaria al infractor y me parece oportuno el criterio de la corte constitucional el mismo que manifiesta que la reparación integral debe ser eficaz, eficiente y rápida así como proporcional y eficiente misma que debe suponer volver al estado de cosas anterior a la comisión del daño en relación a la gravedad del acto y del daño padecido y pues el principio de reparación integral en si buscara la reparación que objetiva y simbólicamente restituya a la victima sus derechos al estado anterior a la comisión del daño eh incluirá el conocimiento de la verdad de los hechos y la indemnización de daños materiales e inmateriales, rehabilitación, garantía de no repetición del derecho violado; creo que ante todo la Constitución que es la norma suprema está garantizando la reparación integral.
- Estoy totalmente de acuerdo en la compensación de la infracción a la victima por parte del infractor con la imposición de una pena
- pecuniaria.

- En lo personal yo estoy de acuerdo ya que es una forma de afrontar los abusos de los patrones que quieren aprovecharse de sus empleados o empleadas.
- Sería una de las formas de resarcir el daño estoy de acuerdo pero también pienso que existe una dualidad con la pena privativa de libertad que también se debería integrar.

Comentario personal

Una de las garantías que se encuentra enmarcada en nuestra constitución es el resarcimiento de los daños a la víctima, es por esta razón que se debe dar una sanción al victimario en la cual sea oportuno también una rehabilitación al individuo afectado tanto psicológico como moral y este pueda continuar sus actividades en su entorno de trabajo.

6.3 Estudio De Casos

Primer Caso/ ESPAÑA

1.- Datos Referenciales

1. Juicio N° SENTENCIA ECLI:EU:T:2018:479
2. Sala-Judicatura: T. G. (SALA PRIMERA)
3. Delito-causa: Acoso Laboral/ acoso psicológico
4. Ofendido: M.C.
5. Procesado: Parlamento Europeo
6. Fecha: 13 de julio 2018

Sentencia del Tribunal General (Sala Primera) de 13 de julio de 2018

M. C. contra Parlamento Europeo.

Función pública — Asistentes parlamentarios acreditados — Artículo 24 del Estatuto — Solicitud de asistencia — Artículo 12 bis del Estatuto — Acoso psicológico — Comité consultivo para las quejas por acoso presentadas por asistentes parlamentarios acreditados contra diputados al Parlamento Europeo y la prevención de dicho acoso — Decisión denegatoria de la solicitud de asistencia — Error de apreciación — Alcance del deber de asistencia — Duración del procedimiento administrativo — Plazo razonable — Negativa a comunicar unos informes elaborados por el Comité Consultivo
Asunto T-275/17

Fundamentos de Derecho

Sobre la posibilidad de que la demandante presente una solicitud de asistencia tras la expiración de su contrato de trabajo

Con carácter preliminar, conviene examinar las alegaciones presentadas por el Parlamento según las cuales, al presentar la solicitud de asistencia, la demandante ya no estaba contratada por la AFCC y el mandato de la Sra. M. había expirado, de modo que, en su opinión, esta institución ya no estaba capacitada para adoptar medidas de asistencia, en el sentido del artículo 24 del Estatuto, relativas a las condiciones de trabajo de la

demandante ni para imponer sanciones a la Sra. M. en virtud de los artículos 166 y 167 de su Reglamento interno actualmente en vigor.

A este respecto, ha de observarse, de entrada, que, como señaló el Tribunal de Justicia, la finalidad del deber de asistencia previsto en el artículo 24 del Estatuto es dar a los funcionarios y agentes en activo una seguridad respecto al presente y al futuro para permitirles, en interés general del servicio, cumplir mejor sus funciones. Así pues, el Tribunal de Justicia dedujo que el deber de asistencia no redundaba únicamente en beneficio de los funcionarios y agentes en activo, sino que podía ser invocado asimismo por antiguos funcionarios o antiguos agentes, en el caso de que se trataba, personal jubilado de la función pública de la Unión Europea (véase, en este sentido, la sentencia de 12 de junio de 1986, Sommerlatte/Comisión, 229/84, EU:C:1986:241, apartado 19).

Además, en una situación en la que se había presentado una solicitud de asistencia en debida forma a la AFCC cuando tanto la APA como el miembro del Parlamento afectado ejercían sus funciones respectivas en la institución, ya se declaró que la AFCC seguía estando obligada a tramitar una investigación administrativa relativa al acoso psicológico alegado, con independencia de que, entretanto, dicho acoso hubiera terminado o no con motivo del cese de uno u otro de los afectados (véase, en este sentido, la sentencia de 6 de octubre de 2015, CH/Parlamento, F-132/14,

EU:F:2015:115, apartado 122) y, por tanto, aun cuando a raíz de dicho cese la AFCC ya no pudiese eventualmente adoptar las medidas mencionadas en dicho asunto por el Parlamento.

En apoyo de esta postura, se tuvo en cuenta, en primer lugar, que el objetivo de una investigación administrativa es determinar los hechos y deducir de ellos con conocimiento de causa las consecuencias apropiadas tanto para el asunto que es objeto de la investigación como para evitar de manera general que esa situación se reproduzca en el futuro, conforme al principio de buena administración; en segundo lugar, que el posible reconocimiento por la AFCC, al término de la investigación administrativa, tramitada en su caso con la ayuda de un comité consultivo como el Comité Consultivo Especial «APA», de la existencia de un acoso psicológico puede por sí mismo tener un efecto benéfico en el proceso terapéutico de restablecimiento del APA acosado y puede servir además a la víctima en una posible acción judicial nacional, para la cual la obligación de asistencia de la AFCC en virtud del artículo 24 del Estatuto será aplicable y no se extingue al término del período de contratación del APA y, en tercer lugar, que la tramitación hasta su término de una investigación administrativa podría permitir, a la inversa, desmentir las alegaciones de la supuesta víctima y podría reparar el perjuicio que esa imputación, si se revelara infundada, hubiera podido causar a la persona denunciada como presunto acosador en un procedimiento de investigación (sentencia de 6 de octubre

de 2015, CH/Parlamento, F-132/14, EU:F:2015:115, apartados 95, 123 y 124).

Por tanto, el hecho de que, en el caso de autos, en la fecha de presentación de la solicitud de asistencia, la AFCC ya no pudiera adoptar ninguna medida de asistencia, en el sentido del artículo 24 del Estatuto, relativa a las condiciones de trabajo de la demandante ni imponer sanción alguna a la Sra. M. con arreglo a los artículos 166 y 167 del Reglamento interno del Parlamento carece de pertinencia para determinar si la AFCC estaba obligada a tramitar la solicitud de asistencia, pese al cese de la demandante y de la Sra. M. en dicha institución y, en su caso, a concluir la investigación administrativa.

Ahora bien, tras la expiración de su contrato de trabajo, un antiguo agente temporal no puede presentar una solicitud de asistencia con arreglo al artículo 24 del Estatuto en cualquier momento. A este respecto, en la medida en que ni el artículo 24 ni el artículo 90, apartado 1, del Estatuto establecen el plazo en el que debe presentarse una solicitud de asistencia, es preciso aplicar, en efecto, el requisito según el cual dicha solicitud debe presentarse en un plazo razonable a partir del período en el que se han producido los hechos alegados en ella, que no podrá exceder, en principio, de cinco años (véase, en este sentido, la sentencia de 8 de febrero de 2011,

En el caso de autos, la solicitud de asistencia fue presentada unos meses después de que se produjeran los hechos controvertidos y, además, inmediatamente después de que concluyera el período en el que se tramitaron las reclamaciones que la demandante había formulado contra la decisión confirmatoria del despido y las decisiones de la AFCC sobre la admisibilidad de los certificados médicos que había presentado la demandante. Por tanto, en el presente asunto, no puede considerarse que la solicitud de asistencia fuese extemporánea, lo que implica que la AFCC tenía, en efecto, la obligación de tramitarla, tal como hizo al adoptar la segunda decisión de denegación de asistencia.

Sobre la primera pretensión, en cuanto está dirigida a la anulación de la decisión por la que se desestima la reclamación

Según reiterada jurisprudencia, las pretensiones de anulación formalmente dirigidas contra la decisión desestimatoria de una reclamación dan lugar a que se someta al Tribunal el acto lesivo contra el cual se presentó la reclamación cuando están, como tales, desprovistas de contenido autónomo (véanse, en este sentido, las sentencias de 17 de enero de 1989, *Vainker/Parlamento*, 293/87, EU:C:1989:8, apartado 8, y de 6 de abril de 2006, *Camós Grau/Comisión*, T-309/03, EU:T:2006:110, apartado 43).

En el presente asunto, dado que la decisión por la que se desestima la reclamación únicamente confirma que la AFCC no consideró, en la segunda decisión de denegación de asistencia, que la conducta de la Sra. M. para con la demandante constituyese «acoso psicológico» en el sentido del artículo 12 bis del Estatuto, lo que justificó la denegación de la solicitud de asistencia con arreglo al artículo 24 del Estatuto, ha de observarse que las pretensiones de anulación de la decisión por la que se desestima la reclamación carecen de contenido autónomo y, por consiguiente, no ha lugar a emitir un pronunciamiento específico sobre ellas, aun cuando al examinar la legalidad de la segunda decisión de denegación de asistencia sea preciso tener en cuenta la motivación recogida en la decisión por la que se desestima la reclamación, dado que dicha motivación se presume coincidente con la de la segunda decisión de denegación de asistencia (véase, en este sentido, la sentencia de 9 de diciembre de 2009, Comisión/Birkhoff, T-377/08 P, EU:T:2009:485, apartados 58 y 59 y jurisprudencia citada).

Sobre la primera pretensión, en cuanto está dirigida a la anulación de la segunda decisión de denegación de asistencia

En apoyo de sus pretensiones de anulación de la segunda decisión de denegación de asistencia, la demandante invoca dos motivos basados,

respectivamente, en un error manifiesto de apreciación, por un lado, y en la infracción del artículo 24 del Estatuto, por otro.

Sobre el primer motivo, basado en un «error manifiesto de apreciación»

En el marco del primer motivo, la demandante alega que, al negarse a considerar la conducta de la Sra. M. descrita en la solicitud de asistencia como constitutiva de acoso psicológico en el sentido del artículo 12 bis del Estatuto, la AFCC incurrió en un error manifiesto de apreciación. Según ella, a la luz de los hechos descritos en la solicitud de asistencia y corroborados no solo por otros tres APA que prestaron sus servicios a la Sra. M., dos de los cuales presentaron asimismo solicitudes de asistencia al mismo tiempo que ella, sino también por personas ajenas a la institución y, en fase contenciosa, por otros dos antiguos compañeros del Parlamento, la AFCC no podía declarar, como hizo en la segunda decisión de denegación de asistencia, pese a reconocer su carácter deliberado y repetitivo, que la conducta de la Sra. M. no era abusiva y que no había atentado contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psicológica de la demandante.

En lo que respecta a los hechos controvertidos, la demandante aduce haber sido objeto de violencia verbal, en particular de múltiples insultos y de un lenguaje agresivo, así como de presión psicológica, inclusive en forma de

instrucciones contradictorias, y que la conducta abusiva de la Sra. M. no se limitó a los acontecimientos mencionados en la solicitud de asistencia, sino que era constante.

A título ilustrativo, la demandante se refiere, en particular, al tono en el que, en un mensaje de texto (SMS) de 18 de octubre de 2013, enviado en el marco de la organización de un desplazamiento de la Sra. M. a Estrasburgo (Francia) que se retrasó debido a una huelga de controladores aéreos, la Sra. M. exigió sus disculpas en estos términos: «¡¡¡Me gustaría que, por lo menos, te disculparas por el desastre de hoy!!!» Asimismo menciona las constantes llamadas telefónicas recibidas de la Sra. M. durante la tarde-noche del sábado 26 de octubre de 2013, mientras cenaba con dos amigos. Aclarando que ese día estaba comprendido en la «semana verde», en la que los miembros del Parlamento tienen costumbre de regresar a sus circunscripciones, la demandante declara, con apoyo de testigos, que la Sra. M. gritó frenéticamente al teléfono y terminó esta larga serie de llamadas telefónicas, durante las cuales tildó a la demandante de «estúpida» («stupida»), diciéndole que «[se fuera] a cagar» («ma va a cagare»). Uno de los testigos afirma haber oído a la Sra. M. llamar «gilipollas» («stronza») a la demandante.

La demandante menciona asimismo el fin de semana del 1 al 3 de noviembre de 2013, durante el cual, mientras estaba en Italia con su pareja,

la Sra. M. no dejó de llamarla por teléfono hasta tarde por la noche, cerca de la una de la madrugada. Mientras la demandante lloraba al teléfono, la Sra. M., tal como ha corroborado la pareja de la demandante, le dijo lo siguiente: «Sí, llora, idiota, [...] deberías ponerte de rodillas y llorar, imbécil» («Atroche piangere, cretina [...] dovresti

La demandante también hace referencia al hecho de que, el 7 de noviembre de 2013, mientras se hallaba en una situación de licencia por enfermedad, la Sra. M. le exigió que fuera a trabajar en un mensaje de texto redactado en los términos siguientes: «Hoy es un día de trabajo y TIENES QUE mandar los expedientes: tendrías que haber estado aquí a mediodía, ¡¡¡¡VEN YA!!!! Comer con una amiga puede esperar: ¡¡¡¡DEBERÍA DARTE VERGÜENZA!!!!» («Oggi è una giornata di lavoro e DEVI passare le consegne: eri attesa alle 12, vieni URGENTEMENTE!!!! Il pranzo con amica può attendere: VERGOGNATI!!!!»). La demandante explica que, al no haber acudido al trabajo, la Sra. M. le envió por la tarde un mensaje de texto que decía: «Por desgracia, tengo que denunciar tu comportamiento [a la AFCC]» («Devo, purtroppo denunciare il tuo comportamento!»).

La demandante señala, además, que el 13 de noviembre de 2013, mientras disfrutaba de una licencia por enfermedad y tras haber recibido el escrito del 11 de noviembre anterior en el que se le comunicaba su despido, recibió un mensaje de texto de la Sra. M. del siguiente tenor: «Espero que te

avergüences profundamente de tu comportamiento: no has terminado ninguna de las tareas que se te han asignado y has obstaculizado la actividad del servicio (pese a estar muy bien retribuida)» [«Spero che tu ti vergogni profundamente del tuo comportamento: non hai portato a compimento alcun compito assegnato e stai ostacolando (molto ben retribuita) l'attività dell'ufficio»]. Por otra parte, el 29 de noviembre de 2013, la Sra. M. envió un correo electrónico a su hija, amiga de la demandante, para desacreditar a esta, en el que decía: «Vaya MIERDA la Michela: ESTÁ GASTANDO TODO MI PRESUPUESTO EN QUEDARSE EN CASA Y NO DAR UN PALO AL AGUA» («Guarda che MERDA la Michela: STA USANDO TUTTO IL MIO BUDGET PER RIMANERE A CASA E NON FARE UN CAZZO»).

El Parlamento solicita que se desestime el motivo por infundado, señalando que las llamadas telefónicas a las que hace referencia la demandante tuvieron lugar en un contexto de tensión y trabajo estresante, que los APA al servicio de la Sra. M. habían mostrado durante ese período una actitud provocadora hacia ella y que, en la medida en que la demandante era amiga de la hija de la Sra. M., el lenguaje utilizado por esta última «[era] tan solo el reflejo de un mero conflicto entre la diputada y la demandante sobre el trabajo que [había] que desempeñar». Además, el Parlamento aduce que la demandante únicamente estuvo al servicio de la Sra. M. durante un período de tres meses, entre ellos, los dos meses de verano del año 2013 durante los cuales la Sra. M. estuvo fuera del gabinete.

Por otra parte, el 25 de septiembre de 2013, la demandante fue promovida al grado 5, lo que demuestra, junto con las dos docenas de mensajes de texto intercambiados en un tono normal, e incluso amistoso, que la Sra. M. no tenía una actitud negativa hacia la demandante.

Costas

A tenor del artículo 134, apartado 1, del Reglamento de Procedimiento, la parte que haya visto desestimadas sus pretensiones será condenada en costas, si así lo hubiera solicitado la otra parte. Al haber sido desestimadas las pretensiones del Parlamento, procede condenarlo en costas, conforme a lo solicitado por la demandante. (Justicia, 2018)

En virtud de todo lo expuesto,

EL T. G. (Sala Primera),

Decide:

- 1) Anular la decisión del P. E. de 30 de junio de 2016 por la que la autoridad facultada para celebrar los contratos de trabajo de dicha institución denegó la solicitud de asistencia que la Sra. M. C. había presentado el 14 de abril de 2014.
- 2) Condenar al Parlamento a abonar a la Sra. C., por el perjuicio moral sufrido, un importe de 10 000 euros más los correspondientes intereses de demora, a partir de la fecha de

pronunciamiento de la presente sentencia, al tipo de interés fijado por el B. C. E. (BCE) para las operaciones principales de refinanciación.

- 3) Condenar en costas al P. E.

6.3.1 .- Comentario Personal

La decisión del Tribunal General (Sala Primera), fue emitida en base al delito real de acoso laboral donde se desprendió el acoso psicológico que sufrió la víctima "C." donde se violentaron sus derechos mediante humillaciones, hostigamiento y trato degradante. Esta es una muestra real donde los derechos de los empleados son compelidos pero es de esta manera también donde podemos demostrar que se puede hacer justicia llegando a las instancias que se tengan que llegar para conseguir una justicia integra con un resarcimiento y sanción al victimario.

Casos y situaciones como esta se viven a diario en los diferentes entornos de trabajo sean en los entes privados como públicos, casos que se deben denunciar y propiciar mejores ambientes de trabajo para que se pueda dar un potencial máximo y lograr un desarrollo sostenible para cada empresa.

7.- DISCUSIÓN

7.1. Verificación de los objetivos

La presente investigación jurídica estructura en el proyecto un objetivo general y tres objetivos específicos, los mismos que procedo a verificarlos de la siguiente manera:

7.1.1 Objetivo general:

“Realizar un estudio social y jurídico del mobbing o acoso laboral y su repercusión en la víctima con daño psicológico para la tipicidad en el Código Orgánico Integral Penal con pena pecuniaria”.

El presente objetivo general ha sido verificado satisfactoriamente conforme lo demuestro a continuación.

Se procedió a realizar un estudio conceptual dentro de la revisión de literatura donde son analizadas las siguientes temáticas: concepto de mobbing o acoso laboral, acosamiento, características, frecuencia de la exposición, marco dentro del entorno laboral, víctima, victimología, victimario, daño psicológico, sanciones pecuniarias, tipicidad, empleo digno y efectos del acoso; desde el aspecto doctrinario se procedió a verificar con los siguientes temas: Historia del mobbing o acoso laboral, estudio social del mobbing o acoso laboral, repercusión en la víctima, consecuencia, cuadro clínico de las personas sometidas a mobbing o acoso laboral.

En lo concerniente en la parte jurídica se procedió analizar e interpretar normas jurídicas relacionadas: Constitución de la República del Ecuador, Tratados Internacionales, Código de trabajo, Legislación comparada de Chile, Francia, España. De esta manera queda plasmada la verificación del objetivo general que contribuyó al desarrollo de la siguiente Tesis.

7.1.2 Objetivos específicos:

Los objetivos específicos aprobados en mi Proyecto de Tesis son los siguientes:

El primer objetivo específico consiste en:

“Demostrar que empleadores y trabajadores son víctimas de mobbing o acoso laboral repercutiéndose el daño psicológico y de igual manera la pérdida de la plaza de trabajo.”

El primer objetivo específico fue verificado con la segunda pregunta de las encuestas donde los consultados manifestaron que, si en muchos de los trabajos se ha sufrido un mobbing o acoso laboral en su mayoría por parte de jerárquico superior donde se ha generado un daño psicológico exigiendo labores para las que no fueron contratados y muchas de las veces por hostigar al individuo causando su renuncia voluntaria o despido en otros casos, esto limita al individuo a que se cumpla y se garantice su derecho al trabajo consagrado en la Constitución de la República del Ecuador.

El segundo objetivo específico consiste en:

“Demostrar la falta de tipificación del acoso laboral dentro del Código Orgánico Integral Penal con pena no privativa de libertad”.

En el segundo objetivo específico se verificó con la segunda, tercera y cuarta pregunta de la encuesta manifestando que se existe un vacío legal al no estar tipificado el mobbing o acoso laboral dentro del Código Orgánico Integral Penal para que esta conducta típica antijurídica que lesiona el bien jurídico protegido como es el derecho a trabajo y no se vulnerado existe un desconocimiento por parte de la víctima que ya ha sido parte que este trato de hostigamiento u humillación.

El tercer objetivo específico consiste en:

“Tipificar el mobbing o acoso laboral dentro del Código Orgánico Integral Penal con una pena pecuniaria para el infractor”.

En el tercer objetivo de esta investigación se verifico en la cuarta y quinta pregunta de la encuesta donde manifestaron que si están de acuerdo con tipificar el mobbing o acoso laboral con una pena pecuniaria al infractor y un resarcimiento a la victima por los daños causados. Esta propuesta está en base al vacío legal que existe y del cual no se puede realizar un respectivo proceso cuando un individuo se encuentra en una situación que vulnera su derecho al trabajo en un ambiente sano, por lo tanto con la implementación de un articulo dentro del Código Orgánico Integral Penal se protegerá a los trabajadores para que su ambiente laboral este acorde a la condiciones dignas del trabajo.

7.2. Contrastación de la hipótesis

La presente tesis en el proyecto legalmente aprobado consta la siguiente hipótesis: **“La falta de tipificación del mobbing o acoso laboral en el COIP permite que el empleador atente contra estas conductas atípicas al trabajador o servidor público produciendo daño psicológico en la víctima, vulnerando el derecho a la integridad personal física, psíquica, moral y sexual”**.

El Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador literalmente expresa: “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”.

Dentro del concepto antes citado y con respecto a la hipótesis planteada el trabajo es un derecho y un deber social garantizado en la Constitución de la República del Ecuador donde al existir un vacío jurídico en la falta de tipificación del mobbing o acoso laboral estamos totalmente faltando a lo emanado en la carta magna es de esta manera que el individuo trabajador indiferentemente de su sexo o nivel jerárquico sufre un hostigamiento dentro de su entorno que como ya lo eh comprobado a través de las encuestas y entrevistas llega a sufrir daños psicológicos que a futuro

se desencadena en renunciaciones involuntarias, despidos y hasta la muerte por daños psicológicos.

Los fines del acoso laboral no han sido controlados por los órganos competentes por el desconocimiento que existe en la actualidad ante un problema que lleva décadas en nuestro entorno sin embargo se ha tratado de incrementar un simple concepto en el código de trabajo que manifiesta lo siguiente: “debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial. Las conductas que se denuncien como Acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo.

Por los fundamentos antes señalados es necesario que exista una tipificación del mobbing o acoso laboral en el Código Orgánico Integral Penal

el cual determine que el infractor tiene que resarcir el daño causado a la víctima sea este es su aspecto psicológico, moral, psíquico o sexual para que se pueda volver a reintegrar a un trabajo digno.

7.3.- Fundamentación jurídica para la propuesta de reforma legal

Una de las garantías constitucionales es el derecho a la integridad física, psíquica, moral y sexual con una vida libre de violencia en el ámbito público como privado, sin embargo estas garantías se ven limitadas al existir un vacío jurídico donde el acoso laboral siendo un problema del diario vivir no se encuentra tipificado en nuestra legislación penal, esto se ve limitado en el Código de Trabajo ya que en el mismo solo se encuentra un mero concepto.

Como parte primordial nos enfocamos en que el Estado nos brinda todas las garantías necesarias para un buen vivir es así que nos habla de que el Estado garantiza sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la constitución y en los instrumentos internacionales y hace énfasis en la seguridad social.

El principio de interés superior de los derechos del buen vivir, establecidos en la Constitución del Ecuador, nos habla de la seguridad jurídica que se enfoca en un derecho irrenunciable de todas las personas y será deber y responsabilidad primordial del Estado; se debe regir en varios principios que se caractericen por el cumplimiento de la obligación como es

la solidaridad, obligatoriedad, equidad, universalidad, eficiencia etc. Estos deben estar enfocados en las necesidades tanto individuales como colectivas; siempre, garantizando lo que nos expresa la ley.

Con los resultados obtenidos de la investigación de campo procedo a fundamentar con las respuestas de la encuesta en la tercera y cuarta pregunta donde los profesionales del derecho exteriorizan que existe un vacío jurídico y a su vez que es necesario que se tipifique el mobbing o acoso laboral dentro del Código Orgánico Integral Penal para que de esta manera no se vulnere los derechos de las personas trabajadoras.

De igual manera en la entrevista manifiestan que se establezca una pena pecuniaria al infractor para que se pueda resarcir el daño causado en la víctima tanto en su condición psicológica como en su condición laboral. El daño por mobbing o acoso laboral se ve reflejado no solo en las relaciones de trabajo sino también en su convivir con la familia y demás, situaciones que desencadenan no solo un estrés psíquico sino una falta de confianza interna para el individuo que por necesidad tiene que adecuarse creando y fomentando para sí mismo un desenlace que puede llegar hasta la muerte.

Con el estudio de casos se demuestra que al momento nuestra legislación no protege a los individuos que se encuentran en situaciones similares ya que no hay un delito exacto para que se pueda demandar o a su vez denunciar.

8.- CONCLUSIONES

Después de realizada la revisión de literatura y analizada la revisión de campo se procede a presentar las siguientes conclusiones que nos ayudara a fundamentar mejor nuestra propuesta de tipificar el mobbing o acoso laboral en el Código Orgánico Integral Penal con pena pecuniaria al infractor.

- Que, existe vulneración de los Derechos, Conocimientos y Práctica en base a mejorar los mecanismos en cuanto al acoso laboral por ello se ve reflejado una desprotección con ello no garantiza su derecho al trabajo, o su relación entre compañeros, seguridad social, debido a que se establece contradictoriamente a lo dispuesto en la Constitución de la República del Ecuador.
- Se ha evidenciado la falta de una tipificación de este delito en el Código Orgánico Integral Penal de manera necesaria para erradicar los abusos, hostigamientos y asedios que sufren los diferentes individuos en el ámbito laboral público y privado, donde se emane una sanción al victimario cuando cometa cualquier acto reiterado de acoso laboral.
- Que, es de mayor importancia destacar que en nuestra sociedad se encuentra categorizada por ciertos parámetros en los cuales existe desde ya una desconfianza hacia los empleadores en cuanto al hostigamientos, acoso laboral, por lo tanto se destaca la inseguridad que existe en los ámbitos laborales.

- Que, El acoso laboral o mobbing es un riesgo psicosocial, generado en el ámbito de las relaciones interpersonales de las organizaciones empresariales, que ha advertido un notable incremento en los últimos años. Sus consecuencias son devastadoras, no solo para la víctima, sino también para la empresa, la cual experimenta una importante disminución de su productividad.
- Que, El acoso laboral, que debe ser entendido como el sistemático e injustificado proceso de persecución en el ambiente de trabajo, afronta la integridad moral del trabajador, así como afecta la dimensión social del derecho a la salud y, además, pone en grave riesgo la perspectiva psíquica de estas personas.

9. RECOMENDACIONES

- Recomiendo a la Asamblea Nacional revisar y aprobar el proyecto de reforma al Código Orgánico Integral Penal, para implementar el delito de mobbing o acoso laboral por intimidación, hostigación, asedio, para que de esa manera se logre garantizar de forma oportuna el derecho a la vida y la seguridad que toda persona merece.
- Que se incorpore la obligatoriedad de los talleres de socialización referente al acoso laboral así mismo de los programas de prevención psicosocial establecido en la Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral en la Ley Orgánica del Servicio Público y Código de Trabajo.
- A las Universidades realicen charlas o talleres donde se difunda el tema de mobbing o acoso laboral en donde las personas mantengan claro lo relacionado al tema, así aportaríamos con conocimientos para quien estaría en conflictos o en que hayan pasado ciertas experiencias en base al tema planteado.
- Emitir cursos a los trabajadores de empresas públicas y privadas donde se dé a conocer de los derechos y principios fundamentales establecidos en el marco constitucional e instrumentos internacionales y la participación por parte del Estado Ecuatoriano, el mismo que tiene la obligación de precautelar los derechos de los trabajadores, como: dignidad humana e integridad física y mental.

9.1. PROYECTO DE REFORMA JURIDICA

9.1. PROPUESTA DE REFORMA AL CODIGO ORGANICO

INTEGRAL PENAL



CONSIDERANDO

Que, art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador literalmente expresa: “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”.

Que, El Art. 34 de la Constitución de la Republica del Ecuador prescribe: El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La

seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas. El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

Que, artículo 66 de la Constitución donde claramente nos indica que se reconoce y garantiza a las personas:

1. El derecho a la inviolabilidad de la vida. No habrá pena de muerte. Es decir una garantía de la libertad.
2. El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios. Al referirse a una vida digna también abarca un trabajo digno que es una necesidad primordial para el desarrollo personal, familiar y de nuestro entorno con el diario vivir.
3. El derecho a la integridad personal, que incluye:
 - a) La integridad física, psíquica, moral y sexual.
 - b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado.

5. El derecho al libre desarrollo de la personalidad, sin más limitaciones que los derechos de los demás.
6. El derecho a opinar y expresar su pensamiento libremente y en todas sus formas y manifestaciones
17. El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley.

Que, artículo 441 del Código Orgánico Integral Penal donde nos señala el concepto de víctima que expresa lo siguiente: Se consideran víctimas, para efectos de aplicación de las normas de este Código, a las siguientes personas:

1. Las personas naturales o jurídicas y demás sujetos de derechos que individual o colectivamente han sufrido algún daño a un bien jurídico de manera directa o indirecta como consecuencia de la infracción.
2. Quien ha sufrido agresión física, psicológica, sexual o cualquier tipo de daño o perjuicio de sus derechos por el cometimiento de una infracción penal.

Que, art. 2 del Código de trabajo. Obligatoriedad del trabajo.- El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.

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

Que, art. 46.1 Código de Trabajo. Definición de acoso laboral: debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial. Las conductas que se denuncien como Acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un

trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo.

Que en el uso de las atribuciones que le confiere a la Constitución de la Republica del Ecuador.

Expide

LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO ORGANICO INTEGRAL PENAL

A continuación del Art 77,78 agréguese los siguientes artículos innumerados:

Agregase dentro de la sección primera Delitos contra la humanidad, sección tercera diversas formas de explotación del articulado que expresa:

“Art. Acoso laboral.- Se entiende por acoso 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 o trabajadora, mediante, abusos, abuso de poder, ataques, amenazas, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, trato discriminatorio, maltrato físico, psicológico y/o social.

Será sancionado con multa de doce hasta veinticuatro salarios básicos unificados de trabajador a quien mediante hostigamiento, asedio u molestias constantes genere daños psicológicos, psíquicos o morales a un compañero de trabajo sea este dentro de la jornada laboral o a su vez en actividades de carácter laboral ya sea en el ámbito público y privado.

Disposición final.- La siguiente reforma entrara en vigencia una vez publicada en el registro oficial.

Dado y suscrito en la sede de la Asamblea Nacional, ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha a los 12 días de abril del dos mil diecinueve.

f. Presidente de la Asamblea

Secretario

10. BIBLIOGRAFÍA

- (OIT), O. I. (1996). Obtenido de https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm
1225, L. N. (04 de 12 de 2003).
- 2012., F. d. (s.f.). Obtenido de <https://es.wikipedia.org/wiki/Pena>
- Andrés, M. (06 de 07 de 2016). *Psigma bloc*. Obtenido de <http://www.psigma.cat/bloc/es/castellano-que-es-el-llamado-dano-psicologico/>
- antónimo, D. d. (2005). *WordReference.com | Online Language Dictionaries*.
Obtenido de <http://www.wordreference.com/sinonimos/acosamiento>
- CABANELLAS, G. (1981). DERECHO USUAL. En G. CABANELLAS, *DICCIONARIO ENCICLOPEDICO* (pág. 366). BUENOS AIRES : HELIASTA S.R.L.
- CABANELLAS, G. (1981). *DERECHO USUAL*. BUENOS AIRES : HELIASTA S.R.L .
- CABANELLAS, G. (1981). *DERECHO USUAL* . BUENOS AIRES: HELIASTA S.R.L. .
- CABANELLAS, G. (1981). DICCIONARIO ENCICLOPEDICO DE DERECHO USUAL. En G. CABANELLAS, *DICCIONARIO ENCICLOPEDICO DE DERECHO USUAL* (pág. 96). BUENOS AIRES: HELIASTA S.R L. .
- CABANELLAS, G. (1981). DICCIONARIO ENCICLOPEDICO DE DERECHO USUAL . En G. CABANELLAS, G. CABANELLAS (pág. 110). BUENOS AIRES : HELIASTA S.R.L.

CERDAN, A. G. (16 de 01 de 2018). *SALUD, CEREBRO Y NEUROCIENCIA*.
Obtenido de <https://blog.cognifit.com/es/consecuencias-acoso-laboral-mobbing/>

Cosme, C. (27 de 09 de 2018). *Impulsar la justicia social*. Obtenido de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_645725/lang--es/index.htm

FREYRE, A. R. (2013). DEERECHO PENAL . En A. R. FREYRE, *CURSO ELEMENTAL DE DERECHO PENAL PARTE GENERAL* (pág. 102). PERU: EDICIONES LEGAES.

FREYRE, A. R. (2013). DERECHO PENAL . En A. R. FREYRE, *CURSO ELEMENTAL DERECHO PENAL PARTE GENERAL* (pág. 99). PERU: EDITORIAL LEGALES.

Gardey, J. P. (2015). *Definicion.de*. Obtenido de <https://definicion.de/victimario/>

Huerta, A. J. (25 de 01 de 1990). *VICTIMOLOGÍA*. Obtenido de ACADEMIA: http://www.academia.edu/37200673/VICTIMOLOG%C3%8DA_DIFERENCIA_ENTRE_PAREJA_PENAL_Y_PAREJA_DELINCUENCIAL

Justicia, I. -J. (13 de 07 de 2018). *Curia*. Obtenido de <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=204009&pageIndex=0&doclang=es&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=3107681>

MASARO. (2018). *MASARO ABOGADOS*. Obtenido de MASARO ABOGADOS: <http://masaro.es/definicion-y-algunas-caracteristicas-del-mobbing/>

Mató, E. (06 de 09 de 2017). *DKV SALUD*. Obtenido de <https://quierocuidarme.dkvsalud.es/salud-en-el-trabajo/mobbing>

Omar Huertas Díaz, E. C. (05 de 12 de 2014). *LA VOZ DEL DERECHO*. Obtenido de <http://www.lavozdelderecho.com/index.php/actualidad-2/corrup-5/item/2822-diccionario-juridico-concepto-de-victima-en-el-derecho-internacional>

ORGANICA, L. (25 de 11 de 2003). *ENCICLOPEDIA JURIDICA*. Obtenido de <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/penas-pecuniarias/penas-pecuniarias.htm>

Prieto-Orzanco, A. (03 de 2005). *Hostigamiento laboral (mobbing) y sus consecuencias para la salud*. Obtenido de <http://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-hostigamiento-laboral-mobbing-sus-13072593>

Romero, o. M. (2018). Que es el mobbing o acoso laboral . *Profesionistas*. *SignificadosSignificados*. (25 de 08 de 2016). Obtenido de <https://www.significados.com/acoso/>

TRABAJO, C. D. (2005). *OBLIGATORIEDAD DEL TRABAJO*. QUITO: LEXIS FINDER.

Valera., E. F. (2004). *ECU RED*. Obtenido de <https://www.ecured.cu/Victimolog%C3%ADa>

11. ANEXOS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.

FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA.

CARRERA DE DERECHO.

**Proyecto De Tesis Previo
A Optar Por El Grado De
Licenciada En
Jurisprudencia Y Título
De Abogada.**

TEMA:

**“ESTUDIO SOCIAL Y JURÍDICO DEL MOBBING O ACOSO LABORAL Y
SU REPERCUSIÓN EN LA VICTIMA CON DAÑO PSICOLÓGICO, PARA
LA TIPICIDAD EN EL COIP, CON PENA PECUNIARIA AL INFRACITOR”.**

POSTULANTE:

GABRIELA SALOME LOAIZA OJEDA



1. TEMA

“ESTUDIO SOCIAL Y JURÍDICO DEL MOBBING O ACOSO LABORAL Y SU REPERCUSIÓN EN LA VÍCTIMA CON DAÑO PSICOLÓGICO, PARA LA TIPICIDAD EN EL COIP, CON PENA PECUNIARIA AL INFRACTOR”

2. PROBLEMÁTICA

El Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador literalmente expresa: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado” (Constitución, 2008). La norma suprema expresa que todos los ecuatorianos tienen derecho al trabajo, por lo que jamás se debe vulnerar este derecho el trabajo no solo es una obligación del Estado, sino también de la sociedad, se puede concretar que el trabajo no solo es un derecho, sino que va mas allá, se lo considera como un derecho humano, porque después al derecho a la vida se encuentra el trabajo, a través del mismo va tener la persona vida, salud vivienda educación hábitat, ocio recreación es decir una vida digna.

El Art. 34 de la Constitución de la Republica del Ecuador prescribe: El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La

seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas. El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo (Constitución, 2008).

El trabajador o el servidor público tienen derecho al seguro social, es decir todo empleador tiene que asegurar a su empleado o trabajador, sino no lo hace será juzgado penalmente, aparte de esto goza de todos los beneficios de ley como decimo tercero y cuarto sueldo.

Hoy en día muchos empleadores no afilian a sus empleados o trabajadores y afectan directamente a sus derechos y a sus familias la situación laboral del Estado ecuatoriano se ha vuelto un problema social, varias personas siendo profesionales carecen de trabajo, lo cual no se fomenta la economía del país ni se garantiza de forma prioritaria el derecho al trabajo. Al llegar a conseguir una plaza de trabajo las personas se han valido de muchos factores como amigos, políticos, recursos económicos y el chantaje sexual en el género femenino.

Consecuentemente la falta de plazas de trabajo en el Ecuador acarrea a muchos problemas sociales como robos, asaltos, delincuencia,

prostitución, trata de blancas en otros; lo cual se atenta el derecho a la vida digna. Cuando las personas se encuentran trabajando y desean mantener su plaza de trabajo soportan en silencio el mobbing o acoso laboral, la situación que viven las personas en su puesto de trabajo constituyen conductas atípicas que no están contempladas en el COIP como sanción pecuniaria para resolver su estado emocional que vive la persona afectada por lo que es conveniente que se tipifique esta clase de conducta garantizar los derechos de los trabajadores.

El acoso laboral es un problema que ha existido siempre, no obstante, las cifras parecen haber incrementado considerablemente en los últimos años. El mobbing puede definirse como toda conducta abusiva realizada de forma consciente, repetitiva y premeditada, que atenta contra la dignidad e integridad psicológica o física de la víctima, cuyo objetivo principal es conseguir que abandone su puesto de trabajo o afectar su clima laboral. Existen cifras que indican que entre 10 y 15% de los trabajadores en activo sufren acoso laboral; estudios más moderados indican que una de cada cuatro personas está en riesgo de sufrir acoso en algún momento de su vida profesional.

El problema es novedoso, originario y de actualidad, el mismo que protegerá a la sociedad ecuatoriana de este tipo de delito, además existe un índice alarmante sobre acoso laboral.

Tomando en cuenta el artículo 441 del Coip donde nos señala el concepto de víctima que expresa lo siguiente: Se consideran víctimas, para efectos de aplicación de las normas de este Código, a las siguientes personas:

1. Las personas naturales o jurídicas y demás sujetos de derechos que individual o colectivamente han sufrido algún daño a un bien jurídico de manera directa o indirecta como consecuencia de la infracción.
2. Quien ha sufrido agresión física, psicológica, sexual o cualquier tipo de daño o perjuicio de sus derechos por el cometimiento de una infracción penal.

Si acotamos el concepto de víctima emitido en nuestra legislación y lo comparamos con un concepto alterno podemos demostrar que la víctima es aquella persona que a sufrid daños a su integridad física, psicológica, patrimonial o moral, es decir un individuo que padece de violencia a travez de otro individuo que transgrede las leyes de la sociedad y cultura sienta este un hecho antijurídico por esta razón se busca tipificar el mobbing o acoso laboral en el Código Orgánico Integral Penal

De igual manera citare el artículo 66 de a Constitución donde claramente nos indica que se reconoce y garantiza a las personas:

2. El derecho a la inviolabilidad de la vida. No habrá pena de muerte.

Es decir una garantía de la libertad

2. El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios. Al referirse a una vida digna también abarca un trabajo digno que es una necesidad primordial para el desarrollo personal, familiar y de nuestro entorno con el diario vivir.

3. El derecho a la integridad personal, que incluye:

a) La integridad física, psíquica, moral y sexual.

Uno de los puntos más importantes en este numeral y base de esta investigación es la integridad física y psíquica que debe asegurarse dentro de la legislación en la extensión de la palabra, al ser una persona acosada en su entorno laboral por un individuo esta garantía evade los principios de nuestra constitución y más aun genera un delito que no solo afecta directamente a la víctima sino a su entorno familiar produciendo como consecuencias hasta la muerte.

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

5. El derecho al libre desarrollo de la personalidad, sin más limitaciones que los derechos de los demás.

6. El derecho a opinar y expresar su pensamiento libremente y en todas sus formas y manifestaciones

17. El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley.

Al hablar de una libertad de trabajo debo manifestar agrupa una responsabilidad a cumplir con las obligaciones que se adquiere al momento de comenzar un contrato y de esta manera también recibir de forma recíproca un trato y una remuneración justa que vaya de la mano con lo que emite la presente ley.

3. JUSTIFICACIÓN

La investigación jurídica de la problemática del mobbing o acoso laboral y su repercusión en la víctima con daño psicológico, para la tipicidad en el COIP, con pena pecuniaria al infractor se suscribe, dentro del área del Derecho Público, principalmente en el Derecho Penal, por lo tanto, se justifica académicamente en cuanto, cumple la exigencia del Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, que regula la pertinencia del estudio investigativo jurídico en aspectos inherentes a las materias del derecho positivo sustantivo y adjetivo para optar por el Grado de Licenciada en Jurisprudencia y Título de Abogada.

Socio-jurídicamente la investigación es necesaria para aportar a que las personas gocen de seguridad jurídica y que no se violenten el derecho al trabajo, la dignidad y seguridad social dentro de su trabajo conforme lo contempla la Constitución de la República del Ecuador para garantizar especialmente al género femenino en el sector laboral..

El Art. 424 de la Constitución la establece como norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. "...Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de la eficacia jurídica. Es decir; indica la supremacía de las normas constitucionales señalando que prevalecen sobre cualquier otra norma..." (CONSTITUCION, 2008, pág. 189) Por esta razón nuestra deber es de hacer respetar estos derechos que son inalienables e irrenunciables garantizado por el Estado.

El problema jurídico y social, material del proyecto de investigación es trascendente, en lo que tiene que ver con la obligatoriedad del Estado para con sus ciudadanos, para velar por su bienestar por un desarrollo integral y justo sin violentar sus derechos contemplados en la Constitución de la República del Ecuador tales como: El Código de Trabajo y el Código Orgánico Integral Penal.

Se deduce por tanto que la problemática tiene importancia social y jurídica para ser investigada

Con la aplicación de métodos procedimientos y técnicas será factible realizar la investigación socio-jurídica de la problemática propuesta. La existencia de fuentes de investigación bibliográficas, de campo así como anexos que aporten a sus análisis y discusión; pues, se cuenta con el apoyo logístico necesario y con la orientación metodológica indispensable para el estudio casual explicativo y critico de lo que es la falta de tipificación del mobbing o acoso laboral en el Código Orgánico Integral Penal y a su vez la reforma al Código de Trabajo (CONSTITUCION, 2008, pág. 208).

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVOS GENERALES

Realizar un estudio social y jurídico del mobbing o acoso laboral y su repercusión en la victima con daño psicológico para la tipicidad en el Código Orgánico Integral Penal con pena pecuniaria.

4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.

4.2.1. Demostrar que empleadores y trabajadores son víctimas de mobbing o acoso laboral repercutiéndose el daño psicológico y de igual manera la perdida de la plaza de trabajo.

4.2.2. Demostrar la falta de tipificación del acoso laboral dentro del Código Orgánico Integral Penal con pena no privativa de libertad.

4.2.3. Tipificar el mobbing o acoso laboral dentro del Código Orgánico Integral Penal con una pena pecuniaria para el infractor.

5. HIPÓTESIS

La falta de tipificación del mobbing o acoso laboral en el COIP permite que el empleador atente contra estas conductas atípicas al trabajador o servidor público produciendo daño psicológico en la víctima, vulnerando el derecho a la integridad personal física, psíquica, moral y sexual

6. MARCO TEORICO

6.1. ACOSO

“Cuando una persona hostiga, persigue o molesta a otra, está incurriendo en algún tipo de acoso. El verbo acosar refiere a una acción o una conducta que implica generar una incomodidad o disconformidad en el otro...” (Merino, 2012). Un hostigamiento por parte de otra persona genera un malestar en quien lo recibe dando lugar a un posible acoso que en su posterior tendrá repercusiones de carácter psicológico.

6.1.2 Acoso Laboral

El científico sueco Heinz Leymann (1980), investigó sobre el acoso laboral, quien menciona lo siguiente:

El acoso laboral o acoso moral en el trabajo, conocido comúnmente a través del término inglés mobbing: ‘asediar’, ‘acosar’, ‘acorrallar en grupo’, es tanto la acción de un hostigador o varios hostigadores conducente a producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador afectado hacia su 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 dentro o fuera del trabajo por parte de grupos sociales externos, de sus compañeros ("acoso horizontal", 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 al mismo en ocasiones se añaden "accidentes fortuitos" y hasta agresiones físicas, en los casos más graves. Una situación de acoso muy prolongada en el tiempo, además de enfermedades o problemas psicológicos, puede desembocar, en situaciones extremas, en el suicidio de la víctima.

El acoso laboral expuesto no solo en el lugar de trabajo sino también en actividades externas son consecuencias que periódicamente se concentran en un hostigamiento a través de actos negativos que si bien es cierto es reprimido con mas proporción en las mujeres las cuales por miedo a su condición no denuncian su situación y viviendo en un ambiente negativo.

Lo que se pretende en último término con este hostigamiento, intimidación o perturbación (o normalmente la conjugación de todas ellas) es el abandono del trabajo por parte de la víctima o víctimas, la cual es considerada por sus agresores como una molestia o amenaza para sus intereses personales

(necesidad de extorsión, ambición de poder, de riquezas, posición social, mantenimiento del statu quo, etc.) (LEYMAN, 1980).

El acoso laboral también denominado mobbing es un acto de asediar a otra persona que da como resultado un comportamiento negativo seguido por un proceso se convierte en una enfermedad de carácter psicológico que no solo repercute al afectado sino a la entidad donde se encuentra laborando, bajando su rendimiento esto puede ser; en la mayoría de las situaciones por un jerárquico mayor el cual no respeta muchas de las veces el horario de trabajo, exige más actividades para lo que se contrato aquella persona y un bulling reiterado.

6.1.3. Definición de acoso laboral

Se entiende por acoso laboral "...Todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral...". ((Suplemento del Registro Oficial 116, 2017). El acoso puede considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones, de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica, 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 incluyendo la filiación sindical y gremial.

6.2. Doctrina sobre el acoso laboral o mobbing

Se describe sobre acoso dentro del entorno de trabajo, lo que se menciona a continuación: El acoso laboral o el acoso moral en el trabajo, también conocido como mobbing, es la situación en la que un trabajador o grupo de trabajadores realizan una serie de acciones violentas psicológicas de forma sistemática (al menos una vez a la semana) durante un tiempo determinado (más de seis meses), sobre una persona en el lugar de trabajo. “...El acoso laboral puede aparecer en cualquier momento, afecta por igual a hombres y mujeres y no entiende de jerarquías laborales...” Livellara (2013).

El mobbing es una situación donde una persona se ve sometida en su lugar de trabajo por otra persona u otras personas a una serie reiterada y prolongada de conductas hostiles. Se trata de un grave estrés psicosocial que trae aparejado niveles alarmantes de estrés crónico que pueden desencadenar un síndrome de desgaste profesional, “burn out”, además de otras enfermedades psicobiológicas, pero me parece importante referirme a las conductas que configuran mobbing desde la perspectiva de los derechos del trabajador que son violados teniendo en cuenta el ordenamiento jurídico laboral vigente; En tal sentido, las diversas manifestaciones

de acoso psicológico deben ser encuadradas como incumplimientos contractuales del empleador a sus deberes de buena fe, de obrar como “buen empleador”, actuando con espíritu de colaboración y solidaridad (arts. 62 y 63, LCT) y de previsión.

6.3. El tratamiento del mobbing en Latinoamérica y específicamente en Ecuador

Latinoamérica no se ha quedado al margen del problema y se ha puesto en evidencia que el mobbing va despertando el interés en diferentes países, los cuales han adoptado leyes que en la mayoría de los casos rigen a nivel local y no en todo el país, que regulan y castigan los casos de acoso psicológico laboral. Entre los países que han adoptado leyes que regulan el asedio laboral constan Brasil, Colombia, Chile y Venezuela. Estos cuatro países mantienen en su legislación normas que regulan de forma explícita el tema abordado.

6.4. Características comunes del mobbing o acoso laboral:|

1. Limitar la comunicación
2. Limitar el contacto social
3. Desprestigiar su persona ante sus compañeros
4. Desprestigiar y desacreditar su capacidad profesional y laboral
5. Comprometer la salud

Para ello, utilizara los mecanismos de *mobbing* serían del orden siguiente:

...”– **Atentados contra las condiciones de trabajo**, retirándole la autonomía a la víctima, como asignarle tareas muy por debajo o muy por encima de su capacidad, o bien no permitiéndole hacer nada. Criticar sus más mínimos errores o defectos, despreciando su trabajo y sus capacidades profesionales, no transmitirle informaciones útiles para la realización de una tarea; negarle el acceso a los instrumentos de trabajo: teléfono, fax, ordenador, retirar el trabajo que solía realizar habitualmente, debatirle todas sus decisiones, presionarle para que no haga valer sus derechos (permisos, horarios, primas) e incluso ocasionarle desperfectos en su lugar de trabajo.” (elcutreingles, 2013)

Una de las primeras condiciones del acoso laboral o *mobbing* es asediar a al individuo afectado dándole deberes u órdenes que no estén dentro de su contrato con el fin de presionar para que las mismas no sean cumplidas y genere una molestia.

...”– **Atentados contra la dignidad**. Se utilizan observaciones despectivas para calificarla, desacreditándola ante el resto de los compañeros, sea estos superiores o subordinados. Se hacen circular rumores y críticas relativos a ella. Se critica su vida privada.
– Limitar su comunicación y contacto social. El acosador impone con su autoridad lo que puede decirse o lo que no. A la víctima se le niega el

derecho a expresarse o a hacerse oír. No se dirige la palabra a la víctima, ignorando su presencia y dirigiéndose únicamente a los demás. Se sugiere a los colegas que no le hablen. Se le cortan fuentes de información.” (elcutreingles, 2013).

– **Ataques directos a la salud.** No se respetan las bajas médicas.

...”– **Impedir su promoción e intentar su despido laboral.** Como se ha mencionado, las conductas de *mobbing* se deben a una intencionalidad: liberarse de la víctima, para ello el acosador no duda en utilizar los recursos necesarios que faciliten a la empresa el despido legal de la víctima.” (elcutreingles, 2013)

6.4.1. Una nueva alerta para el empleador

El *Mobbing* o acoso laboral es un fenómeno que ha existido históricamente, sin embargo, en los últimos tiempos se ha colocado sobre el tapete de discusión. Este tipo de acoso ha llegado a escalar en el problema de tal forma que se lo empezó a denominar como crimen psicológico.

La Organización Internacional del Trabajo, conocida por sus siglas OIT, a finales del siglo pasado lanzó ya una alerta a todos los países del mundo en el sentido de velar por las condiciones en las que se desempeñan las relaciones laborales de los trabajadores al interior de las organizaciones. Se han revelado datos alarmantes en cuanto a la pérdida económica que significa para las empresas el hecho de tener acoso laboral dentro de ellas.

No obstante la importancia capital sobre las pérdidas económicas registradas, mayor relevancia tiene el deterioro físico, emocional y social al que se pueden ver sometidas las personas que son víctimas de acoso laboral.

Al ser la nueva Constitución del Ecuador garantista de los derechos de todos los ciudadanos, esto implica que se deba velar también por el bienestar de los trabajadores para que desarrollen sus actividades dentro de un ambiente laboral adecuado. El *mobbing* o acoso laboral afecta de manera directa al ambiente sano dentro del cual toda persona tiene derecho a desarrollar sus actividades. El artículo 33 de la Constitución, efectivamente establece que: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”

El Ecuador es uno de los aún pocos países en Latinoamérica y el mundo entero, en contar con legislación que trate el tema del acoso laboral. Es así como en el Registro Oficial Suplemento 116 de 9 de Noviembre del 2017, se introdujeron varias modificaciones al Código del Trabajo y que tienen relación directa con el tema tratado.

6.5. Definición del Acoso Laboral

En el artículo innumerado colocado luego del artículo 46 del Código del Trabajo, el legislador nos brinda la definición de lo que debemos entender por acoso laboral, el cual para mejor ilustración me permito citar:

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

Las conductas que se denuncien como Acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo.”

A partir de esta definición, podemos obtener varias cosas de mucho valor. En principio, se ha dado una definición de lo que es acoso laboral. Esta

definición está muy de la mano de la teoría que se maneja a nivel mundial. En especial, podemos citar a Heinz Leymann, considerado el más importante exponente a nivel mundial sobre este tema, quien en su trabajo intitulado "*The Content and Development of Mobbing at Work*", lo define como: "...el proceso de atormentar, hostigar, o aterrorizar psicológicamente a otros en el trabajo."

No obstante, también podemos mirar con preocupación que no existe absoluta claridad sobre lo que en realidad significa el acoso laboral o *mobbing*, debido a que se mezclan conceptos. Si bien es cierto se introduce una buena definición de lo que es el acoso laboral, pero a renglón seguido se habla también del acoso por discriminación, al que debe darse un tratamiento diferenciado; y, discriminación por filiación sindical y gremial. Definitivamente son temas que pueden tener similitudes, pero que la esencia es totalmente diferente y por tanto reviste un tratamiento específico para cada caso.

6.5.1. Definición de víctima

Se entenderá por "víctimas" las personas que, individual o colectivamente, hayan sufrido daños, inclusive lesiones físicas o mentales, sufrimiento emocional, pérdida financiera, o menoscabo sustancial de los derechos fundamentales, como consecuencia de acciones u omisiones que violen la legislación penal vigente en los Estados miembros, incluida la que proscribe el abuso de poder. (Juridico, 2014)

Calramente se expresa en la definición anterior de un individuo se convierte en víctima al sufrir daños que no siempre tienen que ser físicos sino también de manera psicológica, emocional. Daños que se pueden llegar a causar acciones negativas irreparables para el ser que se convierte en una víctima.

6.5.1.1 Victimología

...”Podemos decir, que la victimología estudia el vínculo entre el sujeto activo y pasivo de un delito, con la finalidad de determinar en que medida la conducta de la víctima ha motivado la realización del hecho punible. Esto, ha dado lugar a que el juzgador determine la responsabilidad del sujeto pasivo, donde se aprecie únicamente la responsabilidad del sujeto pasivo en el evento.” (Morcillo Rodríguez, 2015)

Esta ciencia que se basa en el estudio y la determinación de cual es a manera de ver el delito desde los ojos de la víctima.

6.5.2. Consecuencias Físicas del Mobbing

Las consecuencias del mobbing pueden ser de distinta naturaleza y afectar en diversos ámbitos. Son muy próximas a la patología originada por el estrés, pero con una especial incidencia de la patología de tipo social:

Para el Trabajador Afectado: • A nivel psíquico: La sintomatología puede ser muy variada. El eje principal de las consecuencias que

sufre el sujeto afectado sería: la ansiedad, la presencia de un miedo acentuado y continuo, de un sentimiento de amenaza. La ansiedad que manifiestan estos sujetos en su tiempo de trabajo, puede extenderse a otras situaciones. Otros trastornos emocionales que pueden presentarse son: sentimientos de fracaso, impotencia y frustración, baja autoestima y apatía. Pueden verse afectados por distintos tipos de distorsiones cognitivas o mostrar problemas a la hora de concentrarse y dirigir la atención (los diagnósticos médicos compatibles son síndrome de estrés post traumático y síndrome de ansiedad generalizada), este tipo de problema puede dar lugar a que el trabajador afectado, con el objeto de disminuir la ansiedad, desarrolle comportamientos sustitutivos tales como: drogodependencias y otros tipos de adicciones, que además de constituir comportamientos patológicos en sí mismos, están en el origen de otras patologías. La excesiva duración o magnitud de la situación de mobbing puede dar lugar a patologías más graves o agravar problemas preexistentes. Así, es posible encontrar cuadros depresivos graves, de individuos con trastornos paranoides e incluso suicidas.

- **A nivel físico:** Podemos encontrarnos con diversas manifestaciones de patología psicosomática: Desde dolores y trastornos funcionales hasta trastornos orgánicos.

- **A nivel social:** Es posible que estos individuos lleguen a ser muy susceptibles e hipersensibles a la crítica, con actitudes de

desconfianza y con conducta de aislamiento, evitación, retraimiento o, por otra parte, de agresividad u hostilidad y otras manifestaciones de inadaptación social. Son comunes los sentimientos de ira, de rencor y de deseos de venganza contra él o los agresores.

6.6. Sanciones

El trabajador que ha sido víctima de acoso laboral, recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo. Atendiendo a la gravedad del caso la víctima de acoso puede solicitar ante la autoridad laboral competente la disculpa pública de quien cometió la conducta, tal como lo determina el numeral octavo del artículo 545 del Código del Trabajo. Cuando el trabajador o trabajadora presente indicios fundados de haber sufrido acoso laboral le corresponde al empleador o empleadora presentar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Pero, resulta que el Código Penal en vigor, no tipifica una serie de conductas delictivas que surgen en las relaciones de trabajo, cuyos actos afectan a bienes jurídicos de especial significación social, produciendo consecuencias físicas y psíquicas que generan cuadros de ansiedad, dolor, inestabilidad, depresión y otros estados de ánimo que afectan la integridad personal de los trabajadores. Por esto, sugiero la inmediata introducción de

una reforma legal que llene este vacío existente en nuestro orden jurídico penal, mediante nuevas normas jurídicas que tipifiquen el delito de acoso laboral, las mismas que deberán constar a continuación Capítulo VIII.1 (Art. 212. 7 C.P), bajo la denominación: “el ilícito laboral en las relaciones de trabajo”, y para ello, someto a consideración de la asamblea la presente iniciativa, a fin de que sea acogida y se convierta un proyecto de ley que beneficie a un sin número de trabajadores que sufren acoso laboral en sus lugares de trabajo.

6.7 Pena pecuniaria

...”Pena no privativa de libertad que se impone al autor de una infracción penal consistente en una multa o sanción pecuniaria por el sistema de días-multa. Si el condenado no cumple con el pago de la cantidad im- puesta voluntaria o ejecutivamente, se impondrá por el tribunal la responsabilidad personal subsidiaria (penas privativas de libertad) o bien podrá acordarse trabajos en beneficio de la comunidad.” (ECUADOR, 2013)

6.8 Tipicidad

“...La tipicidad es el encuadramiento en el tipo penal de toda conducta que conlleva una acción u omisión ajustada a los presupuestos detalladamente establecidos como delito o falta en un cuerpo legal; es decir, para que una conducta sea típica, debe constar de manera específica y pormenorizada como delito o falta en un código.” (Federación, 2013)

...”La **Suprema Corte de Justicia de la Nación**, define a la tipicidad como “un elemento objetivo del delito, que se integra mediante la función de comprobación de que el hecho imputado (conducta y resultado) se adecúa al presupuesto normativo y descriptivo (tipo), la sentencia impugnada, al aceptar que en autos se comprobó el cuerpo del delito previsto en un precepto, está realizando la función de comprobar que el hecho imputado encaja, en forma perfecta, dentro de la hipótesis recogida por el tipo.” (Federación, 2013)

7.- METODOLOGÍA

7.1. Métodos.

En el proceso de investigación socio-jurídico se aplicará el

7.1.1 Método exegético.

A través de la utilización de este método, logramos realizar un análisis e interpretación de la normativa interna vigente referente al tema planteado y tratar de dar la solución al mismo. El uso de este método a lo largo del desarrollo de la investigación, nos permitirá realizar una interpretación de la Ley.

7.1.2 Método empírico.

Este método es muy importante en la realización de la Investigación, ya que, consiste básicamente en la búsqueda y sobre todo recolección de todo tipo de información que tenía relación con el tema planteado, con el

único propósito de obtener la suficiente información que permita tener una visión más clara del tema.

7.1.3 Método comparativo.

Es un procedimiento de búsqueda sistemática de similitudes léxicas y fonéticas. Servirá para realizar una comparación de las regulaciones que otros países tienen con respecto a la protección de víctimas y testigos.

7.1.4 Método científico.

Me apoyare en método científico ya que es entendido como el camino a seguir para encontrar la verdad acerca de una problemática determinada, para producir conocimientos validos de forma confiable vinculado a la ciencia para la producción de conocimientos, y al conjunto de técnicas y procedimientos que se emplean para hacerlo con lo cual reforzare la eficacia de los resultados.

7.1.4.1 Método Inductivo y Deductivo.

Estos métodos me permiten conocer como primer punto el entorno o la realidad del problema que voy a investigar iniciando desde lo particular para llegar a lo general. Mientras con el segundo método voy a partir de lo general para arribar a lo particular dentro de mi respectiva investigación.

7.1.5 Método Estadístico.

El método estadístico me permitirá realizar la representación gráfica del análisis de las encuestas y entrevistas que aplicare en el presente trabajo.

7.1.6 Método Descriptivo.

Este método me permitirá describir y evaluar la realidad actual en la que se desarrollará el problema y de esta manera poder demostrar los problemas que existen en nuestra sociedad.

Mi investigación será de carácter documental, de campo, bibliográfica y comparativamente para localizar normas jurídicas dentro del respectivo ordenamiento jurídico nacional o internacional, de esta manera descubrir sus relaciones, diferentes, semejantes y además utilizare la hermenéutica para poder interpretar los textos que sean necesarios dentro de mi investigación.

7.1.7 Método de Investigación Jurídica.

También empleare el método exegético el mismo que me permitirá realizar el análisis de las normas jurídicas de derecho positivo, de igual forma utilizare el método dogmático que permitirá aplicar teorías de autores nacionales y extranjeros.

7.1.8 Método de Integración Jurídica.

Mediante la analogía del derecho positivo teniendo como patrón el derecho nacional y la comparación de otras legislaciones en referencia a la problemática planteada.

7.2 PROCEDIMIENTOS Y TECNICAS.

Serán los procedimientos de observación, análisis y síntesis los que requiere la investigación jurídica propuesta, auxiliados de técnicas de acopio

teórico como el fichaje bibliográfico y documental; y, de técnicas de acopio empírica, como la encuesta y la entrevista.

La investigación de campo se concretará a consultas de opinión a personas conocedoras de la problemática, previo el muestreo poblacional siguiente: 30 profesionales del derecho.

Los resultados de la investigación se presentarán en tablas, barras o gráficos y en forma discursiva con deducciones derivadas del análisis de los criterios y los datos concretos, que servirán para la construcción del marco teórico y la verificación de objetivo y contrastación de hipótesis y para arribar la conclusiones y recomendaciones.

7.3. ESQUEMA PROVISIONAL DEL INFORME.

El informe final de la investigación socio- jurídica propuesta seguirá el esquema previsto en el art 151 del reglamento del régimen académico, en actual vigencia que establece: resumen en castellano; traducido al inglés; introducción; revisión de literatura; materiales, métodos; resultados; discusión, conclusiones; recomendaciones; bibliografía; y, anexos.

Sin perjuicio de dicho esquema, es necesario que este acápite de metodología se establezca un esquema provisional para el informe final de investigación socio- jurídica propuesta, siguiendo la siguiente lógica.

7.3.1 Acopio Teórico.

- a) Marco Conceptual; El Mobbing o acoso laboral. Definición. Características. Valoración Causas del Mobbing Bien Jurídico Protegido. Participación. Víctima, victimología. Daño psicológico. Sanciones pecuniarias. Tipicidad.
- b) Marco Doctrinario; consulta de autores nacionales y extranjeros sobre la problemática.
- c) Marco Jurídico; Constitución de la República del Ecuador, Código Orgánico Integral Penal, Código Orgánico de la Función Judicial, Código de trabajo, otros participantes en el Proceso Penal y Derecho comparado.

7.3.2 Acopio Empírico.

- a) Presentación y análisis de los resultados de las encuestas.
- b) Presentación y análisis de los resultados de las entrevistas.

7.3.3 Síntesis De La Investigación Jurídica;

- a) Indicadores de verificación de los objetivos.
- b) Contrastación de las hipótesis.
- c) Concreción de fundamentos jurídicos para la propuesta de reforma,

- d) Deducción de conclusiones,
- e) Planteamiento de recomendaciones o sugerencias, entre las que estará la propuesta de reforma legal en relación al problema materia de la tesis

8.- CRONOGRAMA

AÑO 2018-2019

TIEMPO ACTIVIDADES	OCTUBRE		NOVIEMBRE				DICEIMBRE			ENERO			FEBRERO			MARZO		
Problematización	X	x																
Elaboración del proyecto			X	X	X	X												
Presentación y aprobación del Proyecto.																		
Recolección de la Información Bibliográfica																		
Investigación de Campo																		
Análisis de la información																		
Elaboración del Informe Final																		
Sesión Reservada																		
Defensa Publica y Graduación																		

9.1.- RECURSOS HUMANOS.

DIRECTOR DE TESIS: por designarse

Proponente del Proyecto: Gabriela Salomé Loaiza Ojeda

Población Investigada:

Entrevistas: 05 personas conocedores del problema.

Encuestas: 30 Abogados en libre ejercicio profesional, funcionarios judiciales y docentes universitarios.

9.2.- Recursos Materiales

RUBRO	Valor USD.
Recursos de Internet	200.00
Hojas de papel bon	200.00
Computadora portátil	400.00
Bibliografía Especializada	200.00
Impresión	300.00
Movilización	100.00
Empastado	100.00
TOTAL	1500.00

El total de gastos producidos en mi tesis asciende a la cantidad de MIL QUINIENTOS DOLARES AMERICANOS, los mismos que serán financiados con recursos propios del autor.

10. BIBLIOGRAFÍA

- CONSTITUCION. (2008). PRINCIPIOS. En *CONSTITUCION DE LA REUBLICA DEL ECUADOR* (pág. 1208). Quito: corporacion de estudios y publicacion.
- CONSTITUCION. (2008). Proteccion a victimas y testigos. En c. d. publicaciones, *Constitucion de la republica del ecuador* (pág. 143). Quito: talleres de estudios y publicaciones.
- ECUADOR, L. O. (2013). *PENAS PECUNIARIAS*. ENCICLOPEDIA JURIDICA.
- Eduardo, C. M. (2015). Derecho de las victimas y testigos. En C. M. Eduardo, *Garantías y derechos de las víctimas y testigos en los delitos* (págs. 70,71). quito.
- elcutreingles. (2013). Acoso Laborar. *PRL, Uncategorized*.
- Estado, F. G. (2014). Interpretacion, Definiciones. En *REGLAMENTO DEL SISTEMA DE PROTECCION A VICTIMAS Y TESTIGOS* (pág. 5). Quito: Lexis.
- Federación, S. J. (2013). Manuales de derecho. En J. C. Romero. Editorial Oxford.
- Hentig, V. (1992). VICTIMOLOGÍA. En C. TERÁM, *LA VICTOMOLOGIA* (págs. 302,303). Estudios Básicos de Derechos Humanos.
- Juridico, D. (2014). Concepto de victima en el derecho internacional. En *Diccionario Juridico*.
- Ley s/n (Suplemento del Registro Oficial 116, 0.-X.-2. (2017). QUITO.
- LEYMAN, H. (1980).

Maria, L. S. (03 de noviembre de 2013). Obtenido de <http://thomsonreuterslatam.com/2013/11/doctrina-del-dia-el-acoso-laboral-en-la-argentina-mobbing-violacion-de-derechos-laborales/>

Matos, J. C. (2016). *Wikipedia*. Obtenido de Wikipedia: <https://es.wikipedia.org/wiki/V%C3%ADctima>

Merino, J. P. (2012). <https://definicion.de/acoso/>. Recuperado el 2012, de <https://definicion.de/acoso/>

Morcillo Rodríguez, N. (2015). Criminología. *Crimipedia*.

Nación, E. P. (2008). Programa de Protección y Asistencia de la Fiscalía General de la Nación las víctimas, testigos e intervinientes. En E. P. Nación, & t. e. Nación las víctimas, *PROGRAMA DE PROTECCION EN COLOMBIA* (págs. 5,6,7). COLOMBIA: CREATIVE COMMONS.

PENAL, C. O. (2016). DERECHOS DE LAS VICTIMAS. En D. Legal, *CODIGO ORGANICO INTEGRAL PENAL* (págs. 11,12). Quito: Corporacion de estudios y publicacion.

Política Criminal, C-646 de 2001. (Corte Constitucional, 22 de 11 de 2018).

Publicaciones, C. d. (2012). Sistema de proteccion, victimas y testigos. En C. d. Publicaciones, *Constitucion de la Republica del Ecuador* (págs. 143,144). Quito: Talleres de la Corporacion de Estudio y Publicaciones.

Wertham, F. (2000). Victimology. *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología* , 3.

WIKIPEDIA. (22 de 11 de 2018). Obtenido de DELITO: <https://es.wikipedia.org/wiki/Delito>



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
FACULTAD JURIDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA.
CARRERA DE DERECHO
ENCUESTA A PROFESIONALES DEL DERECHO

Estimado abogado;

Solicito su valiosa opinión sobre la siguiente problemática jurídica:

“ESTUDIO SOCIAL Y JURÍDICO DEL MOBBING O ACOSO LABORAL Y SU REPERCUSIÓN EN LA VÍCTIMA CON DAÑO PSICOLÓGICO, PARA LA TIPICIDAD EN EL COIP, CON PENA PECUNIARIA AL INFRACTOR”,

sus opiniones me servirán para cumplir el trabajo investigativo.

CUESTIONARIO

1. ¿Conoce usted lo que es el acoso laboral o mobbing?

Si () No ()

Porqué.....
.....
.....
.....

2. Alguna vez en su entorno laboral ha sufrido algún tipo de acoso laboral:

Si () No ()

De qué manera.....
.....
.....

.....
.....

3. ¿Actualmente el mobbing o acoso laboral no se encuentra normado en el Código Orgánico Integral Penal; cree usted que se deba tipificar como un delito?

Si () No ()

Porqué.....
.....
.....

4. ¿Está usted de acuerdo que se imponga una pena pecuniaria a quien cometa un acto de mobbing o acoso laboral?

Si () No ()

Porqué.....
.....
.....
.....

5. Cree usted, que es necesario tipificar que quien cometa mobbing o acoso laboral, debe resarcir en favor de la víctima los daños causados?

Si () No ()

Porqué.....
.....
.....
.....

ÍNDICE

CARATULA.....	I
CERTIFICACIÓN.....	II
AUTORÍA.....	III
CARTA DE AUTORIZACIÓN.....	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
DEDICATORIA.....	VI
TABLA DE CONTENIDOS	VII
TITULO.....	1
RESUMEN.....	2
ABSTRACT.....	4
INTRODUCCIÓN.....	6
REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	9
MATERIALES Y MÉTODOS.....	83
RESULTADOS.....	88
DISCUSIÓN.....	114
CONCLUSIONES.....	121
RECOMENDACIONES.....	123
PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA.....	124
BIBLIOGRAFÍA.....	130

ANEXOS.....	133
ÍNDICE.....	168