



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TITULO:

**“EL ACOSO MORAL LABORAL COMO GENERADOR
DE VIOLACIÓN DE DERECHOS CONSTITUCIONALES
DE LOS TRABAJADORES EN EL ECUADOR”**

Tesis previo a la obtención del
Título de Abogado.

AUTOR:

Segundo Fausto Carrasco Lara

DIRECTOR:

Dr. Augusto Astudillo Ontaneda Mg. Sc.

LOJA – ECUADOR

2015

CERTIFICACION

DR. AUGUSTO ASTUDILLO ONTANEDA MG.SC.

DIRECTOR DE TESIS:

CERTIFICA:

Que he dirigido el trabajo de investigación previo a la obtención del grado de Abogada, con el título "EL ACOSO MORAL LABORAL COMO GENERADOR DE VIOLACIÓN DE DERECHOS CONSTITUCIONALES DE LOS TRABAJADORES EN EL ECUADOR" Presentado por el estudiante Sr. **SEGUNDO FAUSTO CARRASCO LARA**; una vez que se ha cumplido con las observaciones y sugerencias realizadas de mi parte, autorizo la presentación del estudio para la respectiva sustentación, sociabilización y defensa ante las instancias correspondientes.

Loja, Junio del 2015.


DR. AUGUSTO ASTUDILLO ONTANEDA MG.SC.

DIRECTOR DE TESIS:

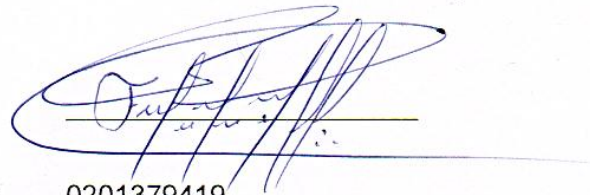
AUTORIA

Yo, Segundo Fausto Carrasco Lara, declaro ser autor del presente trabajo de Tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes Jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

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

Autora: Segundo Fausto Carrasco Lara

Firma:



Cédula: 0201379419

Fecha: Loja, Junio 2015

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

Yo, Segundo Fausto Carrasco Lara, declaro se Autor de la Tesis titulada: "EL ACOSO MORAL LABORAL COMO GENERADOR DE VIOLACIÓN DE DERECHOS CONSTITUCIONALES DE LOS TRABAJADORES EN EL ECUADOR" como requisito para optar el título de Abogado; autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de su visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de éste 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 ésta autorización en la ciudad de Loja a los 22 días del mes de junio del dos mil quince, firma el Autor.

Firma: 

Autora: Segundo Fausto Carrasco Lara

Cédula: 0201379419

Dirección: Quito el Dorado , Valparaíso y Ramón Egas

Correo electrónico: patito0801@hotmail.com

Teléfono: 0984195824

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Director de Tesis: Dr. Augusto Astudillo Ontaneda Mg. Sc.

Tribunal de Grado:

Dr. Marcelo Costa Cevallos Mg. Sc.

(PRESIDENTE)

Dr. Igor Eduardo Vivanco Mg. Sc.

(VOCAL)

Dr. Carlos Rodríguez Armijos Mg. Sc.

(VOCAL)

AGRADECIMIENTO

Agradezco con profundo respeto, a la Universidad Nacional de Loja, a su gran capacidad científica y académica donde tuve la fortuna de ingresar e iniciar una de las más interesantes profesiones, como es la carrera de Derecho.

De manera especial quiero dar las gracias a las instituciones que me brindaron toda su colaboración para la elaboración de esta investigación, y cada uno de los integrantes, que me ayudaron con su oportuna opinión, su ayuda humana y amigable en el conocimiento del tema tratado; apoyo que ha posibilitado el cumplimiento de una actividad dinámica que me permite involucrarme dentro de las actividades jurídicas, tratando un tema de particular importancia para la sociedad ecuatoriana. A cada una de las personas que confiaron en mi trabajo, mi sentido reconocimiento, respeto y admiración.

Al docente director de tesis, Dr. Augusto Astudillo Ontaneda Mg. Sc. quien con su constante y positivo apoyo convirtió la actividad de aprender en un proceso interactivo de opiniones y criterios.

Finalmente quiero dar las gracias a mis compañeros estudiantes de Derecho, al personal administrativo del Área de Educación a Distancia de la Universidad Nacional de Loja, por su gentil atención y colaboración de los cuales adquirí grandes conocimientos que estoy seguro me servirán en mi carrera para garantizar en la profesión, honestidad, honradez y profesionalismo al servicio de nuestra sociedad.

A todos, mi consideración y afecto.

El autor

DEDICTORIA

Este trabajo lo dedico a mi amado hijo, que con su inocente mirada y gesto infantil, es quien en su tan anhelada llegada hace 10 meses se convirtió en mi fuerza matriz e impulso de dedicación y emprendimiento. Mi amada compañera de vida, mi señora esposa, ser humano que confía en cada uno de los logros y metas que alcanzo. Mis amados papacito y mamacita, gestores de mi vida y oportunos de bendiciones. Mis señores hermanos, gentiles y humanos aliados de mi vida. A los aquí mencionados quienes me han guiado siempre para seguir adelante y son personas que han estado junto a mí en los momentos cuando Dios, nos ha dado detalles buenos y difíciles.

A mis demás familiares y amigos de carrera con quienes nos motivamos a seguir adelante siempre

1. TITULO

**“EL ACOSO MORAL LABORAL COMO GENERADOR
DE VIOLACIÓN DE DERECHOS CONSTITUCIONALES
DE LOS TRABAJADORES EN EL ECUADOR”**

2. RESUMEN

Imagine usted por un breve momento, que hoy, al igual que ayer, y que antes de ayer, y que muchos otros días "le toca trabajar". Imagine que en su trabajo, hoy, al igual que ayer, y que muchos otros días, van a encontrar un ambiente totalmente adverso, silencio, aislamiento, vacío; empleadores, jefes con los que antes hablaba y que ahora le ignoran. Eso es el mejor de los casos, porque podría darse un escenario más difícil: se rían y se mofen de usted; que intenten agredirle: que le insulten; que menosprecien el poco trabajo que le mandan; o que mientan sobre los resultados que alcanza; o lo que es peor, le acusen de robos, hurtos, etc. Esta situación imaginaria, u otras similares, La viven todos los días muchas personas en nuestro país. Es uno de los principales males que se están reproduciendo en muchos países en donde se buscan mejores beneficios laborales para sus trabajadores, con el afán de obligarlos a renunciar lacras.

Este fenómeno social laboral no es otra cosa que una presión laboral tendenciosa y maliciosa que afecta al bienestar físico, psicológico y social de la víctima, y que resulta inadmisibile para el entorno laboral.

El acoso moral laboral en la Constitución de la República y demás normas legales no consta en forma expresa pero si tacita, porque se contempla en el derecho a una vida digna, un trato justo, ambiente favorable, etc. La Constitución de Montecristi al regular los derechos económicos sociales y culturales, establece en el Art. 35, que el trabajo es un derecho y un deber social que goza de la protección estatal. Este articulo busca asegurar y

garantizar a los trabajadores el respeto a su dignidad y una existencia decorosa a través de una actividad laboral digna y estable, lo cual no se cumple, ya que al aplicarse el acoso moral laboral de forma recurrente y ante la indiferencia de la sociedad, lo que se hace es institucionalizar una práctica reprochable y censurable desde todo punto de vista ya que el acoso moral laboral no busca otra cosa más que despedir al trabajador en forma voluntaria, a través de un hostigamiento y acoso laboral permanente por parte de sus empleadores, por lo que términos como dignidad y estabilidad se convierten en una utopía.

La presente investigación afronta este problema laboral desde varias vertientes y enfoques, para comprender la complejidad del acoso en el trabajo también conocido como el acoso moral laboral. Y se lo realizó sustentándose en datos de recientes investigaciones, publicaciones y encuestas, y a partir de la amplia bibliografía de sus autores sobre el acoso laboral, tanto en su aspecto pericial, psicológico, como en el preventivo, y jurídico.

Esta investigación es producto de un esfuerzo académico del suscrito tesista, apoyado en los lineamientos generales de la Universidad Nacional de Loja, y sus docentes.

2.1 ABSTRACT

Imagine you for a brief moment today , like yesterday , and the day before yesterday , and many other days " you need to work ." Imagine that in his work today , like yesterday, and many other days , they will find an empty totally adverse environment , silence, isolation , employers , bosses with previously talked and now they ignore that at best , because there could be a more difficult scenario . laugh and scoff you , who try to attack him : you insult him, you despise the little work they send you , or lie about the results achieved , or worse , will be charged with robbery, theft , etc. This imaginary location or others . like, the many people live every day in our country. it is one of the main problems being played in many countries where better employment benefits for its workers are sought, in an effort to force them to give ill.

This social phenomenon is not working other than a tendentious and malicious work pressure that affects the physical, psychological and social well-being of the victim, and that is unacceptable for the workplace.

Workplace bullying in the Constitution of the Republic and other laws not stated explicitly but implied, because it provides the right to a dignified, fair, favorable environment , etc. . The Constitution of Montecristi to regulate social and cultural rights set out in Article 35, that work is a right and a social duty enjoying state protection . This article seeks to ensure and guarantee workers the respect for their dignity and a decent life through a dignified and stable work activity , which is not met, and that when applying the labor

recurring harassment and the indifference of society, what is done is institutionalize practice reprehensible and objectionable from every point of view as the labor bullying seeks nothing more than dismiss the worker voluntarily through constant harassment and harassment by their employers , so that terms such as dignity and stability become a utopia.

This research work addresses this problem from various aspects and approaches to understanding the complexity of workplace harassment also known as labor bullying . And he made sustained in recent research data , publications and surveys , and from the extensive literature of the authors about bullying , both in his expert appearance , psychological, and preventive , and legal .

This research is the result of an academic effort tesista subscribed , supported by the general guidelines of the National University of Loja, and their teachers.

3. INTRODUCCIÓN

El acoso moral laboral, en el Ecuador es una práctica desleal que utilizan los empleadores en contra de sus trabajadores, para de manera indirecta obligarlos a renunciar de sus trabajadores, por cuanto saben que conforme pasa el tiempo y van adquiriendo antigüedad los haberes e indemnizaciones alcanzan montos mucho más elevados que en justicia deberán pagar al momento de despedir a un trabajador. En tal virtud para evitar dichas indemnizaciones empiezan a utilizar estrategias poco ortodoxas y reñidas con la ética y la moral, para hacer despechar a sus trabajadores, quienes cansados de soportar diversas maneras de acoso moral y laboral, terminan abandonando sus puestos de trabajo, a sabiendas de que al renunciar a su actual empleo saben que no recibirán una liquidación justa en algunos casos, en otros casos en vez de recibir liquidación, más bien les descuentan valores por supuestas infracciones incurridas.

En esta oportunidad, efectuaremos un análisis sobre la evolución del nuevo fenómeno laboral “el acoso moral laboral” que es tratado en diversos países las posibles soluciones de prevención al fenómeno evitando costos sociales y económicos mencionando además lo que ha acontecido recientemente en Argentina en materia de legislación y el dictamen del Superior Tribunal de Justicia Secretaria Laboral Nro.3 de la Provincia de Río Negro reconoce por primera vez al el acoso moral laboral como causal de despido en el caso “DUFFEY c/ ENTRETENIMIENTO PATAGONIA SA s/ SUMARIO s /INAPLICABILIDAD DE LEY”, arribando por último a nuestras consideraciones finales.

4.- REVISIÓN DE LITERATURA

4.1.- MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. ¿QUÉ ES EL ACOSO MORAL LABORAL?. -El acoso laboral o acoso moral en el lugar del trabajo, conocido frecuentemente a través del término inglés¹ el acoso moral laboral ('acosar', 'hostigar', 'acorrallar en grupo'), es tanto la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo o terror en el trabajador afectado hacia su lugar de trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador.

Esta persona o grupo de personas reciben una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles en el trabajo por parte de sus compañeros (entre iguales), de sus subalternos (en sentido vertical ascendente) o de sus superiores (en sentido vertical descendente, también llamado bossing, del inglés boss, jefe)². Dicha violencia psicológica se produce de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, a lo largo de semanas, meses e incluso años, y a la misma en ocasiones se añaden "accidentes fortuitos", y hasta agresiones físicas en los casos más graves.

¹ Mobbing-NU. El acoso moral o psicologico entra en el DRAE. <http://www.moobing\acosomoral-mobbing.htm>

² Piñuel I. Mobbing, la lenta y silenciosa alternativa del despido. <http://www.ugt.es/mobbing/mobbing.html>

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 (ambición de poder, de riquezas, posición social, mantenimiento del status quo, etc.)

4.1.2. CONCEPTO INGLES DE ACOSO MORAL LABORAL.- El término el acoso moral laboral (del verbo inglés to mob, con el significado antes aludido) proviene de la etología, el cual es la 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.³

El científico sueco Heinz Leymann investigó el fenómeno en la década de 1980, y fue quien utilizó por primera vez el término el acoso moral laboral para referirse al problema. Otros autores destacados en el estudio del acoso moral y del el acoso moral laboral son la francesa Marie-France Hirigoyen y el español Iñaki Piñuel y Zabala.⁴

³ www.wordreference.com/es/en/translation.asp

⁴ Rev Pac Med Fam 2005; 2(2): 132-138 134

“El acoso moral y laboral en muchos países es considerado como “aquellos comportamientos, actos o conductas llevadas a cabo por una o varias personas en el entorno laboral, que de forma persistente en el tiempo tienen como objetivo intimidar, opacar, reducir, amilanar y consumir emocionalmente e intelectualmente a la víctima, con vistas a forzar su salida de la organización o satisfacer necesidades patológicas de agredir, controlar y destruir”.⁵

4.1.3. FORMAS DEL ACOSO MORAL LABORAL Y CONFIGURACIÓN.-

Existe un sinnúmero de formas de acoso, por cuanto se trata de una actitud negativa o incluso agresiva entre compañeros (El acoso moral laboral horizontal), o entre superiores y subordinados (El acoso moral laboral descendente) o entre subordinados y superiores (El acoso moral laboral ascendente)⁶. Para hablar de El acoso moral laboral o acoso moral en el trabajo debe existir una conducta estigmática que se presente al menos una vez por semana y al menos por un periodo mínimo de 6 meses.

4.1.4. ¿CÓMO SE GENERA EL ACOSO MORAL LABORAL?.-

El acoso moral es un conflicto asimétrico entre las partes, donde por lo general la parte acosadora tiene más recursos, apoyos o una posición superior.

Las razones por las cuales en determinadas situaciones laborales comienzan a gestarse conductas de acoso muy diversas que pueden ir desde importantes diferencias o conflictos de entre el acosador y su víctima,

⁵ ENCARTA, “Diccionario de Consulta”, 2006.

⁶ Dra. Miriam Martínez, ESTADÍSTICA DE ACOSO LABORAL EN ECUADOR. Ministerio de Salud. Taller de Seguridad y Salud. 2009, Octubre.

hasta situaciones donde este tipo de comportamiento se convierte en una especie de “distracción” para los acosadores.

Siguiendo el mismo modelo presente en cualquier riesgo profesional de origen psicosocial, para analizar el riesgo de sufrir un proceso de acoso moral en el trabajo se deben analizar dos aspectos:

a). Los factores laborales, ligados al trabajo que pueden favorecer, o disuadir, una respuesta de acoso para hacer frente a una cierta situación conflictiva o crítica. Los dos aspectos más comunes son:

- La organización del trabajo

- El modo de gestión de los conflictos por parte de los superiores

b). Los factores individuales. Desencadenan u originan una situación de acoso, atendiendo a las características de los sujetos de esa relación hostil: agresor y víctima. Normalmente, los acosados son personas con mucha preparación profesional lo que agrava la situación porque la envidia es mayor.⁷

4.1.5. Etapas del Acoso Moral Laboral.- El investigador Leymann⁸, ha desarrollado cuatro etapas de importancia en materia del acoso moral laboral y ellas son las siguientes:

ETAPA PRIMERA: Iniciación del Acoso Psicológico.- En esta fase la víctima objeto del acoso moral laboral experimenta presiones iniciales de

⁷ Monateri, Pier Giuseppe, Rapporto sul mobbing, ob.cit., pág. 21 (del documento en Pdf)

⁸ Artículo Técnico. Dr. Ricardo Fernández García. marzo 2014.

hostigamiento psicológico en el ambiente laboral y una de las primeras reacciones de la víctima es la desorientación o desconcierto con respecto al comportamiento del hostigador. Dicha desorientación provoca en la misma la pérdida del sueño e ideación recurrente. En este período comienza la víctima a buscar ayuda ya sea de sus amigos, familiares comentando el problema y preguntándose porque a mí me está pasando o que hecho para merecer esto.

ETAPA SEGUNDA: Apertura del problema.- En esta etapa se da la apertura del problema en donde la víctima del el acoso moral laboral experimenta un incremento en la ejecución de estrategias ejecutadas por el hostigador dirigida a aquella en donde se manifestarán amenazas o intimidaciones ya sea de tipo verbal o punitivo afectando la estabilidad laboral del hostigado.

ETAPA TERCERA: Intervención de otros superiores de la organización o empresa.- Es importante destacar dentro de esta etapa la intervención de otros jefes superiores que integran la organización o bien empresa; ello consiste en que la persona hostigada recurre a pedir ayuda a otras personas con la finalidad de resolver el problema pero aquellas personas deberán guardar cierta reserva del problema no haciéndolo público; aquí comienza la víctima del el acoso moral laboral a sentir la sensación de alejamiento hacia su vínculo laboral y con los integrantes del mismo.

ETAPA CUARTA: La Despedida o Huida del Trabajo.- En esta etapa la persona víctima del el acoso moral laboral tiene un deterioro estado de salud haciendo insostenible un regreso a su puesto laboral nuevamente luego de haber obtenido licencia dentro de la organización reflejando en ella una pérdida de su potencial profesional y un daño irreparable en su estado de salud física y psíquica acompañado de un importante deterioro en sus vínculos personales y familiares.

4.1.6. Respuesta del Entorno Social Laboral.- La respuesta del entorno social laboral en estos casos es determinante, para facilitar la resolución rápida del conflicto o bien que se convierta en una situación enquistada, con el consiguiente daño en la salud de la víctima. El entorno laboral del acosado puede convertirse en testigo mudo de la agresión por distintas razones:

- Porque tienen miedo;
- Por una avidez insaciable de poder;
- Porque disfrutaban del espectáculo;
- Por tener una fuerte relación de dependencia con el acosador;
- Si se produce la inhibición de los compañeros e incluso algunos de ellos se unen al acosador se producen las siguientes reacciones en la víctima;
- Su aislamiento extremo;
- La culpa de la que es acusado, pasa a considerarla como propia;
- Actitud negativa hacia su entorno social.⁹

⁹ Artículo Técnico. Dr. Ricardo Fernández García. marzo 2014.

4.1.7. Actitudes Sociales de Ocultamiento.- Los factores socio-culturales posibilitan que el acoso moral laboral pase completamente desapercibido en la mayor parte de la sociedad. Hay reticencia implícita y hasta explícita en el reconocimiento del problema. Posiblemente esta actitud social justifica estos hechos e impide adoptar las medidas necesarias para su solución, en los diferentes ámbitos: civil, social, laboral, familiar

4.1.8. Perfil del Hostigador en el Acoso Moral Laboral: Acción Individual o Conjunta.- Se ha llegado a comprobar que el acoso moral laboral es un proceso que se desarrolla de manera continuada y progresiva y tiene como punto de partida la acción ejecutada de manera deliberada por el hostigador que puede ser iniciada por el mismo y luego continuada de manera conjunta con el resto de los integrantes del lugar de trabajo. Ello obedece a que el hostigador continuamente necesita justificar su accionar de manera elocuente y eficiente frente a los demás compañeros de trabajo de la víctima del acoso moral laboral¹⁰.

4.1.9. Perfil inferior del acosador¹¹.- Uno de los rasgos característicos del hostigador del el acoso moral laboral es su condición de inferioridad frente a determinadas personas que reúnen un perfil brillante y quizás superior a aquel, llevándolo a determinados comportamientos inexplicables de manera repentina dirigida hacia su víctima objeto del acoso moral laboral. Tales

¹⁰ Unión Sindical de Madrid. Acoso Psicologico en el trabajo (Mobbing). Madrid (España): Unigraficas GPS; 2004

¹¹ Góngora YJ, Lahera MM, Rivas BL. Acoso psicologico laboral : Mobbing. Navarra (España): Graficas ABEGI; 2003.

conductas pueden obedecer a cambios de tareas, modificación en su comportamiento habitual hacia la víctima, trato indiferente, etc; la víctima objeto del el acoso moral laboral no encuentra razones lógicas frente al comportamiento sorpresivo de su hostigador que hasta entonces había sido de manera distinta; es importante acotar que la envidia es uno de los factores más determinantes del hostigador dado que se encuentra en una posición inferior e intelectual en relación a la víctima.¹²

4.1.10. Perfil y Respuesta del Acosado.- El acosado suele ser una persona a la que le gusta trabajar y rendir. Durante años, su actividad ha sido notablemente buena y, de repente, cae porque el acosador deja de darle trabajo para desprestigiarle.

La víctima del acoso moral laboral se siente incomprendida y sola frente a su enemigo, en una situación de escape, sin salida, en la que no sabe cómo ha entrado ni, con frecuencia, por qué. Muchas personas afectadas por el acoso moral laboral se preguntan todavía qué han hecho mal, cuál fue su comportamiento equivocado qué pudo provocar el odio de los demás hacia ellas.

La forma de responder al acoso moral depende de ciertos patrones de personalidad de las víctimas. Tenemos básicamente tres:

- **Afrontamiento activo y asertivo ante el acosador.** Suele ser propio del tipo de trabajadores envidiables o amenazantes como hemos descrito anteriormente.

¹² Piñuel I. La personalidad de las víctimas del mobbing. http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/printer_748.shtml

- **Afrontamiento pasivo/sinérgico.** Consiste en poner la otra mejilla al hostigador o en la ausencia de respuesta debido a la parálisis que provoca el miedo al acosador o a la respuesta de la institución. Propio del tipo de trabajador vulnerable.
- **Afrontamiento agresivo.** La víctima puede llegar a usar conductas tan agresivas como su hostigador, entrando en una espiral de violencia bidireccional.

4.1.11. Sujetos de Riesgo de Acoso Moral.- Los sujetos con riesgo de padecer el acoso moral laboral pueden clasificarse en tres grupos:

Los envidiables: Personas brillantes y atractivas pero consideradas como peligrosas o competitivas por los líderes implícitos del grupo que se sienten cuestionados. Hablamos de líderes dentro del grupo o trabajadores sobre cualificados para sus funciones.

Los vulnerables: por sus rasgos de personalidad de tipo dependiente o sumisa. Son personas con alguna peculiaridad o defecto, o simplemente depresivos necesitados de afecto que dan la impresión de ser inofensivos e indefensos.

Los amenazantes para la organización: Trabajadores activos, eficaces, que ponen en evidencia lo establecido y pretenden imponer reformas. Son peligrosos porque ponen en evidencia las normas establecidas y pretenden mejorar la cultura empresarial subyacente.

4.1.12. Inventario de Actitudes Hostiles en contra los acosados.- Según Leymann, existen una serie de actitudes que se aplican en contra de los acosados en forma reiterada y común, los cuales los categoriza de la siguiente manera¹³:

A).- Actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador:

- 1) El jefe o acosador no permite a la víctima la posibilidad de comunicarse.
- 2) Se interrumpe continuamente a la víctima cuando habla.
- 3) Los compañeros le impiden expresarse.
- 4) Los compañeros le gritan, le chillan e injurian en voz alta.
- 5) Se producen ataques verbales criticando trabajos realizados.
- 6) Se producen críticas hacia su vida privada.
- 7) Se aterroriza a la víctima con llamadas telefónicas.
- 8) Se le amenaza verbalmente.
- 9) Se le amenaza por escrito.
- 10) Se rechaza el contacto con la víctima (evitando el contacto visual mediante gestos de rechazo, desdén o menosprecio, etc.)
- 11) Se ignora su presencia, por ejemplo dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no le vieran o no existiera).

B).- Actividades de acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales:

- 12) No se habla nunca con la víctima.
- 13) No se le deja que se dirija a uno.**

¹³ Calero JC, Navarro DR. Mobbing o acoso psicologico en el trabajo. Valencia (España): UGT-PV; 2004. p. 1-25.

- 14) Se le asigna a un puesto de trabajo que le aísla de sus compañeros.
- 15) Se prohíbe a sus compañeros hablar con él.
- 16) Se niega la presencia física de la víctima.

C).- Actividades de acoso dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral:

- 17) Se maldice o se calumnia a la víctima.
- 18) Se hacen correr cotilleos y rumores orquestados por el acosador o el gang de acoso sobre la víctima.
- 19) Se ridiculiza a la víctima.
- 20) Se atribuye a la víctima ser una enferma mental.
- 21) Se intenta forzar un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- 22) Se fábulas o inventa una supuesta enfermedad de la víctima.
- 23) Se imitan sus gestos, su postura, su voz y su talante con vistas a poder ridiculizarlos.
- 24) Se atacan sus creencias políticas o religiosas.
- 25) Se hace burla de su vida privada.
- 26) Se hace burla de sus orígenes o de su nacionalidad.
- 27) Se le obliga a realizar un trabajo humillante.
- 28) Se monitoriza, anota, registra y consigna inequitativamente el trabajo de la víctima en términos malintencionados.
- 29) Se cuestionan o contestan las decisiones tomadas por las víctimas.
- 30) Se le injuria en términos obscenos o degradantes.
- 31) Se acosa sexualmente a la víctima con gestos o proposiciones.

D).- Actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desaprobación profesional.

- 32) No se asigna a la víctima trabajo ninguno.
- 33) Se le priva de cualquier ocupación, y se vela para que no pueda encontrar ninguna tarea por sí misma.
- 34) Se le asignan tareas totalmente inútiles o absurdas.
- 35) Se le asignan tareas muy inferiores a su capacidad o competencias profesionales.
- 36) Se le asigna sin cesar tareas nuevas.
- 37) Se le hacen ejecutar trabajos humillantes.
- 38) Se le asignan tareas que exigen una experiencia superior a sus competencias profesionales.

E).- Actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima.

- 39) Se le obliga a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud.
- 40) Se le amenaza físicamente.
- 41) Se agrede físicamente a la víctima, pero sin gravedad, a título de advertencia.
- 42) Se le arremete físicamente pero sin contenerse.
- 43) Se le ocasionan voluntariamente gastos con intención de perjudicarla.
- 44) Se ocasionan desperfectos en su puesto de trabajo o en su domicilio.
- 45) Se agrede sexualmente a la víctima.

4.1.13. Consecuencias del Acoso Moral Laboral.- Si bien es cierto que todavía no está reconocido dentro del catálogo de enfermedades profesionales, no hay que olvidar que las secuelas tras haber sufrido el fenómeno van desde trastornos por estrés crónico, hasta síntomas de estrés postraumático.

Estas secuelas pueden durar años, imposibilitando así el poder tener una vida laboral normal. Por lo tanto, no sólo hay que reorientar el tipo de afrontamiento mientras se está sufriendo la situación de hostigamiento laboral¹⁴.

4.1.14. Consecuencias para el trabajador acosado:¹⁵ El trabajador acosado es quien vive la peor parte sufriendo daños tanto a nivel físico-psíquico, como social. El acoso no tiene las mismas consecuencias en todas las personas; ya que cada individuo es distinto y dispone de diferentes recursos de afrontamiento. La sintomatología que presenta la víctima de acoso es muy diversa. Tenemos:

Consecuencias psíquicas.- La sintomatología puede ser muy diversa (ansiedad, depresión, falta de autoestima, fobias, culpabilidad, sensación de peligro, miedo continuo, agresividad...). Los trabajadores pasan por situaciones de ansiedad, que es una respuesta adaptativa del organismo ante una amenaza real. Pueden darse también otros trastornos emocionales como sentimientos de fracaso, impotencia y frustración, baja autoestima o apatía. Los síntomas desaparecen inmediatamente si la persona descubre el

¹⁴ <http://www.ugt.es/index1.html>

¹⁵ Velásquez M. Marco jurídico del acoso moral o mobbing. Trabajo y salud 2002; (5); 7-10.

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

Consecuencias físicas.- Se pueden citar desde dolores y trastornos funcionales, hasta trastornos orgánicos. Entre ellos pueden citarse: dolores epigástricos y abdominales, estreñimiento, náuseas, vómitos, astenia, anorexia, dolores torácicos, dolores de espalda, dolores musculares, trastornos del sueño (dificultades para conciliar el sueño, sueño interrumpido, despertarse temprano...), disnea, fatiga, temblores, etc....

Consecuencias sociales.- Para la sociedad las causas del acoso suponen una pérdida de fuerza de trabajo y de población activa asociadas a un aumento del gasto económico en bajas laborales. Los costes directos e indirectos que soportados por todos los ciudadanos por la no prevención a tiempo de estas conductas son muy elevados, se calcula que, sumando los costes del estrés, estaría entre el 1,5 y el 3% del PIB.¹⁶

Baja de defensas.- En cuanto a las dolencias físicas, al bajar las defensas, aparecen males a los que la víctima ya estaba predispuesta como problemas dermatológicos, cardíacos, gastrointestinales o alérgicos. Heinz Leymann, asegura que “el lugar de trabajo es el único campo de batalla que queda donde las personas se pueden matar unas a otras sin correr el riesgo de ser enjuiciadas”. Esta observación que puede parecer exagerada, se revela ajustada a las estadísticas: en Suecia de un 10 a un 15 % de los suicidios está provocado por situaciones de acoso psicológico en el trabajo.¹⁷

¹⁶ CEVALLOS VÁSQUEZ María Elena, “Legislación Laboral”, U.T.P.L. Ecuador.2012.pg.68.

¹⁷ CEVALLOS VÁSQUEZ María Elena, “Legislación Laboral”, U.T.P.L. Ecuador.2012.pg.72

4.1.15. Consecuencias del Acoso Moral Según la O.M.S.- Según la O.M.S, la repetición continuada de estas conductas de acoso psicológico en el trabajo sobre las personas diana o víctimas, puede ser el origen de una serie de alteraciones en su salud.¹⁸ Teniendo en cuenta la definición que la O.M.S. hace de la salud (“bienestar físico, psíquico y social, y no meramente ausencia de enfermedad”), estas consecuencias negativas se pueden presentar en los distintos planos que la determinan. Algunas de las alteraciones que aparecen son:

1. En el Plano Psicofísico:

- Afectación muy diversa: Miedo acentuado y continuo.
- Ansiedad, estado constante: Sentimientos de amenaza.
- Generalización de la ansiedad: Sentimientos de fracaso, Impotencia, Frustración, Infravaloración, Apatía.
- Trastornos emocionales.
- Distorsiones cognitivas: Concentración, Atención, Memoria.
- Comportamientos sustitutorios: Adicciones, Conductas de evitación.
- Agravación de problemas previos: Enfermedades, Trastornos diversos.
- Trastornos psicósomáticos: Somatizaciones múltiples, Alteraciones del sueño, Trastorno de la alimentación.
- Trastornos de la conducta social: Susceptibilidad, Hipersensibilidad, Aislamiento, Evitación, Irritabilidad, Agresividad, Inadaptación.
- Afectación grave: Indefensión, Depresión grave, Suicidio.

¹⁸ Ministerio de Salud. Taller de Seguridad y Salud. 2009, Octubre.

2. En el Contexto Laboral:

- Mal clima y ambiente de trabajo.
- Afectación de la cantidad y calidad del trabajo.
- Interferencias en los circuitos de información y comunicación.
- Descenso de la creatividad e innovación.
- Despreocupación por la satisfacción de los clientes.
- Mayor absentismo y bajas laborales.
- Aumento notable de las consultas al Servicio Médico.
- Aumento de la posibilidad de accidentes: Por desatención, Por negligencia, Por descuidos instantáneos, Voluntarios.

3. EN EL CONTEXTO FAMILIAR:

- Malestar en las relaciones familiares.
- Agresividad e irritabilidad.
- Pérdida de ilusión e interés por los proyectos comunes.
- Abandono o desplazamiento de las responsabilidades y compromisos familiares.
- Trastornos médicos y psicológicos en otros miembros del sistema familiar.
- Afectación de la afectividad y del deseo sexual.
- Separación matrimonial.

4. SOCIALES Y COMUNITARIAS:

- Pérdida de fuerza de trabajo y de población activa.
- Aumento del gasto económico dedicado a bajas laborales y/o jubilaciones e incapacidades.

- Aumento del presupuesto económico y del estrés de los recursos sanitarios.
- Aumento en la población general de las atribuciones negativas hacia los efectos del trabajo.

4.1.16. Costos económicos de la víctima del Acoso Moral Laboral y de la Empresa.- Es importante destacar los costos sociales y económicos que sufre la víctima del el acoso moral laboral y la empresa; la razón en hacer hincapié en este punto es considerar los danos y perjuicios que provoca el acoso moral laboral como nuevo fenómeno laboral que afecta no sólo a quien o a quienes sufren dicho acoso psicológico laboral sino además los costos económicos que afecta a la misma empresa u organización.

En lo que se refiere a los costos sociales y económicos que sufre la persona hostigada son los siguientes:

- 1-** Pérdida de su empleo, no pudiendo obtener otro debido a su deterioro en su salud.
- 2-** Destrucción psíquica y física de la víctima convirtiéndola en una persona incapaz para obtener un nuevo empleo.
- 3-** Pérdida de su familia, ya sea de su cónyuge, hijos o familiares sintiéndose la víctima del acoso moral laboral como una persona incomprendida por aquellos.
- 4-** Pérdida de sus amigos, allegados o colegas profesionales los cuales solían vincularse.

5- Pérdida de su confianza y seguridad de sí misma en lo que respecta a la víctima.

En cuanto a los costos sociales y económicos de la empresa u organización son:

1- Pérdida de su buena reputación originando dudas en los demás integrantes de la empresa.

2- Pérdida de confianza de parte de los mismos jefes u hostigadores debido a su elevado grado de mediocridad o inferioridad no resuelto por aquellos a pesar de haber excluido a un integrante de su vínculo laboral.

3- La existencia de acciones legales de parte de la víctima del acoso moral laboral originando cierta intranquilidad dentro de la empresa y también en sus integrantes.

4- La posibilidad de perder el juicio iniciado por la víctima del acoso moral laboral originando costos económicos de importancia.

5- La existencia de ciertas renunciaciones voluntarias de parte de quienes eran compañeros de la víctima supuesto que ocurriría en casos excepcionales.

4.2.- MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. El acoso moral laboral, como una nueva categoría.- Actualmente según la doctrina internacional, se comprende por el acoso moral laboral una serie de comportamientos vejatorios, molestias o situaciones negativas que tienen su centro en el ámbito laboral, por acción de uno o más sujetos (ya sean estos empleadores, superiores o compañeros de trabajo) en relación con otro sujeto (la víctima del el acoso moral laboral) que, como consecuencia de estas conductas, ocasiona en éste una mayor y creciente repulsión hacia el ambiente de trabajo mismo.¹⁹

Esta nueva forma de categorización no solo tiene base doctrinal sino también jurisprudencial. Así, existe ya la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo N°AS-0283/2001 del 20 de septiembre del 2001, en la que se lo concibe como un “grave problema” (punto n°2 de la resolución) y que es fundamental “prestarle atención y reforzar las acciones destinadas a combatirlo e idear nuevas maneras de hacerle frente” (punto n°2). De tal forma, que solicita a los países de la Comunidad Europea que “con vista a luchar contra el acoso moral y acoso sexual en el lugar de trabajo, revisen la legislación existente” y, si es necesario, “la complementen, así como examinen la definición de acoso moral y elaboren una definición uniforme” (punto n°10 de la resolución), es decir este fenómeno social laboral ya tiene en Europa la importancia a nivel de categorización que aun en nuestro país no la tiene.

¹⁹ Somma, Alessandro, Temi e problemi di diritto comparato IV. Diritto comunitario vs. diritto comune europeo, G.Giappichelli editore, Turín, 2003, pág. 12.

Para Harald Ege, el padre italiano del acoso moral laboral, éste puede ser concebido como el “terror psicológico en el centro de trabajo”²⁰, el cual implica toda una gama de comportamientos agresivos y vejatorios repetitivos, por parte de colegas o superiores. De esta forma, la víctima es calumniada, marginada, criticada: se le asignan encargos deshonrosos, se le traslada de una oficina a otra imprevistamente y sin su consentimiento, o, simplemente, es puesto en ridículo sistemáticamente frente a clientes o superiores²¹. Inclusive dice que: “en los casos más graves se llega incluso a un sabotaje del trabajo y a acciones ilegales”.

Ege señala que los fines de tales comportamientos negativos pueden ser varios, pero tienen siempre un signo destructivo: eliminar una persona considerada “incomoda”, induciéndola a la dimisión voluntaria o provocar una prolongada licencia²².

En cambio para el indiscutible pionero del estudio del acoso moral laboral, el profesor de psicología de la Universidad de Estocolmo, el lamentablemente desaparecido Heinz Leymann, el acoso moral laboral “es un proceso sistemático de estigmatización y privación de los derechos civiles de la víctima en el ámbito del trabajo, lo cual conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética que es producida de forma sistemática por uno o unos

²⁰ Somma, Alessandro, *Introduzione critica al diritto europeo dei contratti*, pág. 73

²¹ Busnelli, Francesco Donato; Patti, Salvatore, *Danno e responsabilità civile*, G.Giappichelli editore, Turín, 1997, pág. 58

²² Monateri, Pier Giuseppe; Bona, Marco y Oliva, Umberto, *Mobbing: dall'emersione del fenomeno alle prime reazioni*, ob.cit., pág. 1 (del documento en Pdf).

pocos individuos, generalmente contra un único individuo, quien, a consecuencia de estos eventos peyorativos, es arrojado a una situación de aislamiento e indefensión prolongada, a causa de acciones de hostigamiento reiterativas y persistentes y en un lapso prolongado”.

4.2.2. El Acoso Moral Laboral como antecedente Jurisprudencial.- La jurisprudencia Europea está sentando precedente jurisprudencial ha concebido el acoso moral laboral como “una conducta prolongada en el tiempo y dirigida a lesionar al trabajador”. Caracterizan este comportamiento “su prolongación en el tiempo a través de una pluralidad de actos, la voluntad que lo sostiene (dirigida a la persecución o a la marginación del dependiente), y la consecuente lesión, que se ocasiona en el plano profesional o sexual o moral o psicológico o físico²³”

En este sentido, estos comportamientos “tienden, en todo caso, a minar la moral de la persona acosada, haciéndola perder su autoestima y sometiéndola a un proceso de aislamiento que degrada la consideración personal y social de la misma”²⁴ Estas consideraciones son similares a las expresadas por la Asociación contra el estrés psico-social y el acoso moral laboral, fundada en Alemania, la cual lo describe como “una situación conflictual en el centro de trabajo entre colegas o entre superiores y dependientes, en la cual la persona atacada es colocada en una posición de

²³ sentencia italiana de la Corte di Cassazione, sezione di lavoro, n°22858, del 09 de septiembre del 2008.

²⁴ Leymann, Heinz, The content and development of mobbing at work, en: European Journal of Work and Organizational Psychology, año V, n°2, 1996, pág. 170.

debilidad y agredida directamente o indirectamente por una o más personas en modo sistemático, frecuentemente y por un largo periodo de tiempo, con la finalidad y/o la consecuencia de su exclusión del mundo del trabajo. Este proceso es percibido por la víctima como una discriminación”²⁵.

De lo dicho se puede colegir que el acoso moral laboral es un fenómeno social que encuentra su epicentro en el mundo del trabajo, aunque pueda estar presentar en otros ámbitos, en los que ya tiene otras acepciones.

4.2.3. Configuración del Acoso Moral Laboral.- Es importante así mismo determinar en qué momento, y de qué manera se llega a configurar el Acoso Moral Laboral, por lo que es necesario preciar sus características. Es, por ello, que esta expresión, por su brevedad y fuerza semántica, tiene el gran poder de reagrupar una universalidad de múltiples comportamientos²⁶. El acoso moral laboral se caracteriza especialmente por los siguientes aspectos:

- a) Aislamiento de la víctima al interior del ambiente laboral.
- b) La repetición constante de las conductas negativas contra ésta.
- c) La desvaloración de la personalidad y de la dignidad de la víctima.

En consecuencia, se concluye que el fenómeno el acoso moral laboral es un concepto que, por lo menos en los aspectos generales, no conoce fronteras y se presenta como una categoría que es muy idónea para acoger una multiplicidad de supuestos, pero todos coinciden en dos elementos: por un

²⁵ Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de España, nº4081, del año 2007, en el recurso de suplicación interpuesto por D. Gabriel, contra la sentencia nº127 del 2007, dictada por el Juzgado de lo Social, nº 31, Madrid.

²⁶ Comunidad autónoma de Murcia: dirección laboral. Mobbing: acoso laboral. <http://www.carm.es/ctra/cendoc/legislacion/?id=363>

lado, la modalidad, agresiva y denigrante, prolongada en el tiempo, y la finalidad, la cual es la eliminación de la(s) víctima(s), o el cumplimiento de un objetivo.

4.2.4. Acoso Moral Horizontal y Vertical.- Asimismo, se puede distinguir un el acoso moral laboral denominado “horizontal” de uno “vertical”: el primero se configura cuando un grupo de colegas o compañeros del centro de trabajo realizan conductas peyorativas y reiteradamente contra otro compañero, en tanto que el acoso moral laboral “vertical” se presenta entre el empleador o jefe y el trabajador o dependiente. Generalmente, el fin de este tipo del Acoso Moral Laboral es excluir definitivamente a la víctima del centro de trabajo o inducirla a su auto-eliminación de ese entorno²⁷.

En ese orden de ideas, se han propuesto diversos planteamientos para describir las conductas típicas que caracterizan el fenómeno el acoso moral laboral.

4.2.5. La Configuración del Acoso Moral Laboral en seis fases, según el Modelo Italiano de Ege.- En la misma línea, Ege, en Italia, ha planteado un modelo a seis fases, el “modelo de Leymann integrado” o, como lo define su autor, el llamado “modelo italiano de Ege a seis fases”, los cuales son:
Pre-fase) condición cero: es una situación inicial consistente en el conflicto fisiológico, normal y aceptado, que no se constituye en el acoso moral laboral, pero es evidentemente un terreno fértil a su desarrollo.

²⁷ Grossi, Paolo, Europa y el Derecho, traducción castellana de Luigi Giuliani, Crítica, Barcelona, 2008, pág. 17.

1ra fase) conflicto mirado: el conflicto cero se dirige hacia una determinada víctima.

2ra fase) inicio del el acoso moral laboral: los ataques de los agresores no producen todavía síntomas o enfermedades de tipo psico-somático en la víctima, pero le suscitan un cierto fastidio, desazón. Ésta percibe el cambio producido en las relaciones con sus compañeros de trabajo y empieza a preguntarse el motivo o causa de ello.

3ra fase) primeros síntomas psico-somáticos: en esta etapa la víctima empieza a sentir problemas de salud (insomnio, problemas digestivos).

4ta fase) errores y abusos de la administración del personal: los responsables del personal, observando las siempre frecuentes ausencias de la víctima por enfermedad, cometen errores de valoración o abusos, disponiendo medidas disciplinarias contra ésta.

5ta fase) serio agravamiento de la salud psico-física de la víctima: la salud de la persona se agrava notablemente con el paso del empeoramiento del ambiente de trabajo, sufre sanciones como producto de sus reiteradas ausencias, por parte de los responsables del personal. Para ésta es una situación verdaderamente desesperante.

6ta fase) exclusión del mundo de trabajo: el proceso del el acoso moral laboral, generalmente, determina la salida de la víctima del centro de trabajo (dimisiones “voluntarias”, licencias, en los casos extremos, incluso, suicidios)²⁸.

²⁸ Revista Papeña de Medicina Familiar Temas Especiales.2005; 2(2): 132-138-135

4.2.6. Investigaciones sobre el Acoso Moral Laboral.- El término “el acoso moral laboral” ha sido popularizado ya en la década de los 80 por el psicólogo sueco Heinz Leymann²⁹ quien ‘tomó las apreciaciones efectuadas al tema por Konrad Lorenz³⁰ aplicándolas al análisis de la conducta humana en las organizaciones laborales; LEYMANN define al el acoso moral laboral como “el encadenamiento sobre un período de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas por una o varias personas hacia una tercera: el objetivo”³¹.

Aquí interpretamos que el autor considera que el acoso moral laboral es equivalente a un proceso de destrucción resultante de la ejecución de una serie de maniobras o estrategias empleadas por una o varias personas hacia otra que es víctima del acoso moral laboral.

En tanto Marie France Hirigoyen³², indica que “todo comportamiento abusivo que atenta por su repetición y sistematicidad a la dignidad o a la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima de trabajo, supone un comportamiento moral de acoso psicológico” [3]; al respecto considero que el acoso moral laboral “es aquel proceso psicológico sistemático integrado por la ejecución de una serie de estrategias empleadas por una o varias personas integrantes de una organización dirigidas hacia otra u otras que son las víctimas del acoso

²⁹ Leymann H. The Mobbing encyclopaedia. <http://www.leymann.se/English/frame.html>

³⁰ Konrad Lorenz. La Agresión de 1966,2.El Mobbing

³¹ LEYMANN, HEINZ: “THE MOBBING ENCYCLOPAEDIA- BULLING”.

³² HIRIGOYEN, MARIE-FRANCE (2001) (en español). El acoso moral, el maltrato psicológico en la vida cotidiana. Círculo de Lectores, S.A. ISBN 978-84-226-8313-1.

moral laboral y cuyo objetivo esencial es la exclusión definitiva del mercado laboral”.

Aquí nos aparece una de las novedades en la definición del el acoso moral laboral como es el mercado laboral; el acoso moral laboral es un fenómeno excluyente del mercado laboral debido al deterioro que sufre la víctima a raíz de los constantes ataques psicológicos y verbales de parte del acosador o acosadores; debemos tener en cuenta que el Acoso Moral Laboral puede ser ejercido tanto por el empleador como por sus compañeros de trabajo en forma individual o en conjunto³³.

Por su parte Iñaki Pinuel³⁴, considera que el Acoso Moral Laboral o acoso psicológico en el trabajo consiste en “en un continuado, deliberado y degradante maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros compañeros, subordinados o jefes que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener así su salida de la organización a través de diferentes modalidades ilícitas”.

En este sentido, comparto plenamente con el mencionado autor en considerar al el acoso moral laboral como un acoso psicológico en el trabajo dado que el mismo ocurre dentro del escenario laboral en donde se

³³ HIRIGOYEN, MARIE FRANCE: “El Acoso Moral, el maltrato psicológico en la vida cotidiana”. Editorial Paidós.

³⁴ Piñuel, Iñaki (2008) (en español). Mi jefe es un psicópata. Por qué la gente normal se vuelve perversa al alcanzar el poder. Alienta. ISBN 978-84-935-8273-9.

encuentra el principal objetivo de los hostigadores promotores del acoso psicológico laboral³⁵.

Baron Duque, Munduate Jaca³⁶ y Blanco Barea³⁷, especialistas en el tema hacen mención de algunos autores donde manifiestan que entienden por el acoso moral laboral como Mathiesen y Einarsen quienes consideran que “por prácticas del acoso moral laboral se entienden las provocaciones constantes, presiones, amenazas, humillaciones y en general aquellas conductas persistentes que suscitan malestar sobre las personas afectadas; en tanto Anderson manifiesta que “en la actualidad se estima que un 8% de los trabajadores de la Unión Europea son permanentemente víctimas del acoso moral en el lugar de trabajo”; Vélez Rodríguez, al referirse de los grados de acoso moral o el acoso moral laboral considera que “el término el acoso moral laboral procede del inglés Mobbing “to mob” que significa acosar, asaltar, atropellar, atacar en masa a alguien”.

En Italia es considerado el acoso moral laboral como un stress social denominado también como “doppio el acoso moral laboral” o doble el acoso moral laboral considerándose que la víctima objeto del acoso moral laboral no puede enfrentar el problema y se encuentra impedida de dominar sus reacciones emocionales que le provoca dicha situación; en tanto la OIT

³⁵ Piñuel, Iñaki (2003) (en español). Mobbing. Manual de autoayuda. Claves para reconocer y superar el acoso psicológico en el trabajo. Editorial Aguilar.

³⁶ Duque, Miguel Baron – Munduate Jaca, Lourdes – Ma. José: “LA ESPIRAL DEL MOBBING”. (www.acosomoral.org)

³⁷ Blanco Barea- “LA ESPIRAL DEL MOBBING”. (www.acosomoral.org)

(Organización Internacional del Trabajo) admite el acoso moral laboral como persecución psicológica laboral.

La característica que tiene este tipo de comportamiento es "su prolongación en el tiempo a través de una pluralidad de actos, la voluntad que lo sostiene y la consecuente lesión, que se ocasionan en el plano profesional o sexual o moral o psicológico o físico" en tal sentido estos comportamientos "tienden, en todo caso, a minar la moral de la persona acosada, haciéndola perder su autoestima y sometiéndola a un proceso de aislamiento que degrada la consideración personal y social de la misma" estas consideraciones son similares a las expresadas por la Asociación contra el estrés psicosocial y el acoso moral laboral, fundada en Alemania, la cual la describe como "una situación conflictual en el centro de trabajo entre colegas o entre superiores y dependientes, en la cual una persona atacada es colocada en una situación de debilidad y agredida directamente o indirectamente por una o más personas en modo sistemático y frecuente por un largo periodo de tiempo con la finalidad y/o la consecuencia de excluirlo del mundo del trabajo, este proceso es considerado por la víctima como un proceso de discriminación".

Evidentemente en nuestra sociedad se sigue luchando por la consolidación y el reconocimiento de la dignidad del ser humano, que en el caso concreto sería el "trabajador", es decir velar por el mejoramiento de sus condiciones que permitan su desarrollo y por un ambiente de trabajo adecuado.

No obstante el mundo actual globalizado ha originado un ambiente conflictivo para el trabajador que puede llegar a considerarse fisiológico, hasta el punto que el mundo laboral puede convertirse en un elemento que desencadene patologías psíquicas en el trabajador, implicando toda una gama de comportamientos agresivos, repetitivos, frecuentes por partes de sus pares o superiores, por ejemplo: calumniando, marginando, criticando su labor o poner en ridículo frente a clientes o superiores, y en casos más graves que se llega incluso a un sabotaje del trabajo y a acciones ilegales, Ege, Harald, expresa que, "los fines de tales comportamientos negativos pueden ser varios, pero tienen siempre un signo destructivo: eliminar una persona considerada "incomoda", induciéndola a la dimisión voluntaria o provocar una prolongada licencia" ante esta situación quienes administran los Recursos Humanos de una organización al no tener un conocimiento objetivo de la situación del trabajador podrían tomar una decisión y despedirlo por los prolongados permisos solicitados por el trabajador afectado por el "El acoso moral laboral"³⁸.

Hoy en día en nuestro país en los centros laborales existe muchas probabilidades de la existencia del "El acoso moral laboral", sin embargo no está regulado específicamente por nuestra legislación laboral, este fenómeno es considerado, como aquellos comportamientos vejatorios, o situaciones negativas que tienen como núcleo o epicentro, la empresa donde realizas tu actividad laboral, el origen del "El acoso moral laboral" como lo señalan algunos investigadores, está en la mala organización del trabajo y

³⁸ Ege, Harald, Mobbing: il terrore psicologico sul posto di lavoro e le sue conseguenze psicofisiche.

en la pobreza, manejo y resolución de conflictos, además la jurisprudencia laboral comparada ha establecido que el acoso moral, hostigamiento psicológico constituye un riesgo profesional, pero no es una enfermedad derivada del medio o de la actividad en que se desarrolla, ni de medios físicos o químicos, si no del entorno o ambiente en que se realizan las actividades

Este tipo de conductas ya son debidamente reguladas por la legislación comparada especialmente la española, francesa e italiana que ha concebido "el acoso moral laboral" como "una conducta prolongada en el tiempo y dirigida a lesionar al trabajador".

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1. La Constitución de la Republica y los Derechos de los Trabajadores.-

Según la Constitución de la Republica, en los Derechos de protección, Art. 75, establece: “Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la ley”, es decir nadie quedará en indefensión, lo que es procedente en este tipo acoso moral laboral, en el que hasta ahora no se hace nada por solucionar y sancionar la comisión de este delito laboral.

En su Art. 32, de la norma ibídem prescribe: “La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir”.

Es claro que la salud es un derecho de los ciudadanos tienen, y que en el caso de los trabajadores por acoso moral laboral, se violenta porque afecta no solo la salud física sino su salud psicológica.

En el Art. 33: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado

garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”. En este caso se violenta principalmente el respeto a su dignidad y a una vida decorosa.

En el Capítulo sexto, de los Derechos de libertad, Art. 66: establece: “Se reconoce y garantizará a las personas: 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.”; el numeral 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”. No se puede tener vida digna ni salud cuando la autoestima esta lastimada, por personas indolentes.

El Art. 326, reza: “El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.; 4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración. Conocido es que dentro del acoso moral laboral, se aplican sanciones progresivas, reducción de salarios, descuentos, mayor tiempo de trabajo o envío a lugares muchos más lejanos de lo acordado en un primer momento.

En el Art. 331, ordena: “El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo.

Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.

Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo”. La mujer dentro del acoso moral laboral es una de las principales que sufre de este fenómeno discriminatorio, por cuanto a más de sufrir los males propios de este fenómeno, sufren también el acoso sexual por de jefes o superiores.

4.3.2. El Código Laboral Ecuatoriano como norma protectora.- En el código obrero se establecen una serie de normas protectivas para los trabajadores como: Art. 5.- “Protección judicial y administrativa.- Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos”. Bien se pudiera aplicar este artículo en problemas de acoso moral laboral, cuando se quiera aducir falta de norma expresa, por que no se puede permitir violación de normas legales peor constitucionales.

En el caso de colectivos de trabajadores también se establecen normas protectoras generales como el Art. 441.- “Protección del Estado.- Las asociaciones de trabajadores de toda clase están bajo la protección del Estado, siempre que persigan cualquiera de los siguientes fines:

1. La capacitación profesional;
2. La cultura y educación de carácter general o aplicado a la correspondiente rama del trabajo;
3. El apoyo mutuo mediante la formación de cooperativas o cajas de ahorro;
- y,
4. Los demás que entrañen el mejoramiento económico o social de los trabajadores y la defensa de los intereses de su clase”., si bien no son normas específicas con el tema investigativo, pero de algo pudiera servir, pero el problema también es de voluntad y de ética, toda vez que muchos empleadores para librarse de sus trabajadores y no pagar liquidaciones grandes, optan por auto-eliminarlos.

El Art. 539: dice expresamente: “Atribuciones de las autoridades y organismos del trabajo.- Corresponde al Ministerio de Trabajo y Empleo la reglamentación, organización y protección del trabajo y las demás atribuciones establecidas en este Código y en la Ley de Régimen Administrativo en materia laboral”. Es decir deben los entes públicos prestar todas las facilidades necesarias para el cumplimiento de los derechos laborales, pero esto en la realidad no es más que letra muerta.

Del breve esbozo legal se colige que la formulación del acoso moral laboral como una forma de violación de derechos se la entiende precisamente dentro del marco de la exigibilidad de derechos reivindicados desde el movimiento de trabajadores. Esta construcción social alcanza como una

primera conquista el marco legal que defiende los derechos de estos grupos sociales de trabajadores, que si bien no es suficiente, es el primer paso hacia la exigibilidad

En la actualidad este fenómeno del acoso moral laboral se reproduce en países en donde se han logrado algunas conquistas laborales un tanto significativas, que de alguna manera buscan equiparar en alguna la brecha entre ricos y pobres, buscando conseguir mejores condiciones económicas para los trabajadores, y claro algunos empleadores no están dispuestos a acatar dichas disposiciones.

A nivel internacional el acoso laboral o acoso moral en el trabajo, es tanto la acción de un hostigador u 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.

En este orden de ideas, acreditada doctrina ha sostenido que el acoso moral laboral se presenta como un nuevo sector de los daños existenciales. Por cuanto, en el medio italiano, estos pueden permitir al formante jurisprudencial crear una serie de desincentivos monetarios con el fin de no hacer surgir conductas productoras del acoso moral laboral.

No hay que olvidar que 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 del trabajador o trabajadores, 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.) El objetivo final de estas actitudes es aislar al afectado del resto de los compañeros y lograr que termine renunciando.

4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA

4.4.1. El Acoso Moral Laboral en el Derecho Comparado.- Para obtener una visión más amplia de este fenómeno podemos recurrir al derecho comparado, pues siendo uno de los objetivos de esta ciencia hacer que conozcamos mejor la experiencia jurídica en países más desarrollados en este ámbito, lo que produce, por ende, una idea exacta y, en consecuencia, crítico de la juridicidad en materia laboral.

Sobre el acoso moral laboral es relevante, la experiencia francesa, así como la italiana y la española, tiene una riqueza en datos y aportes para comprender el desarrollo del acoso moral laboral en el mundo jurídico contemporáneo.

4.4.2. La experiencia francesa sobre acoso moral laboral.- En Francia, se han producido importantes contribuciones sobre el fenómeno el acoso moral laboral, particularmente interesantes son las investigaciones emprendidas por la psicóloga Marie-France Hirigoyen, quién lo denomina “harcèlement moral”³⁹.

Asimismo, el formante legislativo ha intervenido directamente frente al acoso moral laboral con la ley 2002-73 de “modernización social”⁴⁰ del 17 de enero del 2002. Este instrumento normativo contiene un capítulo integro titulado

³⁹ Hirigoyen, Marie-France, *Le harcèlement moral – La violence perverse aun quotidien*, La Découverte et Syros, París, 1998, traducción italiana de M. Guerra, *Molestie morali – La violenza perversa nella famiglia e nel lavoro*, Einaudi, Turín, 2000, pág. 53

⁴⁰ Monateri, Pier Giuseppe, *Rapporto sul mobbing*, ob.cit., pág. 40 (del documento en Pdf).

“Lucha contra el harcèlement moral”. En este orden de ideas, la nueva normativa ha sido sometida al examen de su constitucionalidad, por parte del Conseil Constitutionnel en su Decisión nº2001-455 del 12 de enero del 2002.

La ley 2002-73 de “Modernización Social” ha entrado en vigencia el 20 de enero del 2002, la cual estipula disposiciones sobre la definición, sobre la previsión y sobre las sanciones de las molestias morales (harcèlement moral), y sus previsiones han sido introducidas en el Code du Travail, en el Code Pènal y en el estatuto de la Fonction publique⁴¹.

Sobre el particular, el artículo 122-49 del Código del Trabajo francés estipula que “ningún trabajador dependiente debe sufrir conductas reiteradas de molestias morales, que tengan por objeto, o por efecto, un deterioramiento de las condiciones de trabajo, susceptibles de lesionar sus derechos y su dignidad, de lesionar su salud psico-física, o de comprometer su desempeño profesional”. De tal modo, que los comportamientos constituyentes del acoso moral laboral deben ser reiterativos. Estos deben, asimismo, originar un deterioramiento de las condiciones de trabajo: un perjuicio actual no es necesario, en cuanto es suficiente que este deterioramiento sea susceptible de producirlo. Por ende, que no reviste importancia la subsistencia de un elemento intencional, por cuanto es suficiente que los comportamientos y actos tengan por objeto provocar un deterioro en la vida de la víctima.

⁴¹ Hirigoyen, Marie-France, *Le harcèlement moral – Code Penal*, 1998, traducción italiana de M. Guerra, *Molestie morali – La violenza perversa nella famiglia e nel lavoro*, Einaudi, Turín, 2000.

Asimismo, en la ya citada decisión del Conseil Constitutionnel⁴², los derechos del trabajador que deben resultar violados por estas acciones peyorativas, son los derechos de la persona en el ámbito laboral, precedentemente reconocidos por el Código del Trabajo.

En el mismo sentido, las situaciones peyorativas contra la víctima, según la ley francesa, pueden ser provocadas ya sean por los empleadores o encargados del personal y otros superiores, como por los colegas o compañeros de trabajo.

Respecto al tema de la carga probatoria, resalta el profesor Monateri⁴³, este se muestra particularmente interesante. En efecto, éste es establecido por la nueva ley n°122-52⁴⁴, la cual estipula que: “Es suficiente que el trabajador dependiente interesado presente elementos de hecho que dejen suponer la existencia de una molestia. A partir de estos elementos, incumbe a la parte comprometida a probar que su comportamiento no es constitutivo de molestias morales y que sus decisiones son justificadas por razones objetivas, extrañas a cualquier forma de vejación. El juez se forma su propio convencimiento después de haber dispuesto, si es necesario, todas las indagaciones instructorias que considere oportunas”. De tal forma, que esta ley reestructura la carga de la prueba según el modelo de la lucha contra las

⁴² Tribunal de Turín, 30 de diciembre de 1999

⁴³ Monateri, Pier Giuseppe, Rapporto sul mobbing, ob.cit., pág. 35 (del documento en Pdf).

⁴⁴ El cual establece que: “Los patrones y comitentes son responsables por los daños causados por el hecho ilícito de sus domésticos y encargados en el ejercicio de las actividades que les ha sido delegadas”.

discriminaciones. Precisamente, no se trata de una inversión de la carga probatoria, sino de su reorganización a favor de la presunta **víctima**.

Asimismo, la Conseil Constitutionnel ha expresado que los indicios aportados por la víctima deben ser precisos, concordantes y concernientes a las conductas imputadas.

En este orden de ideas, el artículo 169-I de la ley N°2002-73, establece que el licenciamiento o las dimisiones conexas a las molestias morales deben considerarse nulas y atribuye al trabajador afectado la elección entre la reincorporación al centro de trabajo o el resarcimiento pecuniario. El mismo art. 169 obliga al empleador la predisposición de las todas las medidas idóneas a fin de prevenir las conductas peyorativas. De allí, que el nuevo artículo L.230-2 del Code du Travail impone al empleador proteger no sólo la salud física, sino también la salud mental del trabajador.

4.4.3. El acoso moral laboral en Italia.- El acoso moral laboral en la experiencia italiana se presenta, como ha acreditado una importante doctrina⁴⁵, como un fenómeno racional vinculado a condiciones objetivas de competencia individual y de eficiencia de las organizaciones, en especial, de las organizaciones públicas. Es decir, el acoso moral laboral no afecta a algunos sujetos en virtud de su “debilidad” de grupo (mujeres, ancianos,

⁴⁵ Bilotta, Francesco, Il prisma del danno non patrimoniale, en: Responsabilità civile e previdenza, fascículos 4-5, año LXX, Giuffrè editore, Milán, 2005, pág. 1113

jóvenes), sino es practicado por sujetos en el desarrollo de sus posiciones de fuerza laboral para el mejoramiento de sus posiciones, lo cual alimenta la competición individual al interior de las organizaciones.

Este razonamiento parte de la consideración que la competencia interna es regulada por una estructura de incentivos, lo que induce a los sujetos a invertir energías, a fin de obtener mejoramientos individuales. En efecto, ya que los comportamientos generadores del acoso moral laboral exigen para ser realizados de tiempo y recursos, resulta muy claro que un ineficiente monitoreo por parte de los niveles superiores de la organización del centro de trabajo se encuentra en la raíz de las posibilidades mismas de adopción, por parte de los niveles inferiores, de aptitudes productoras del acoso moral laboral. Por ende, el problema del Acoso Moral Laboral es, entonces, al menos en la experiencia italiana, un problema vinculado a la organización. Es decir, por lo expuesto, afecta sobre todo a las organizaciones ineficientes, no aquellas eficientes, aumentando las divergencias con estas últimas⁴⁶.

El formante jurisprudencial italiano no ha resultado inmune a esta problemática. Fue, precisamente, la Sección laboral del Tribunal de Turín la primera corte que ha resuelto los dos primeros casos del acoso moral laboral en este país, en *Erriquez vs. Ergom* y *Stomeo vs. Ziliani S.p.A*⁴⁷.

⁴⁶ Monateri, Pier Giuseppe, *Manuale della responsabilità civile*, Utet, Turín, 2001, pág. 201

⁴⁷ Ziviz, Patrizia; Bilotta, Francesco, *Danno esistenziale: forma e sostanza*, en: *Responsabilità civile e previdenza*, fascículo 6, año LXIX, Giuffrè editore, Milán, 2004, pág. 1311

En ambas decisiones, el Tribunal de Turín ha utilizado como premisa los desarrollos sobre el tema provenientes de la psicología del trabajo y de la sociología, deduciendo que en el acoso moral laboral, en cualquier caso, “el dependiente es objeto de conductas repetitivas de abusos” y, en particular, “es sometido a prácticas dirigidas a aislarlo del ambiente del trabajo y, en los casos más graves, a alejarlo; practicas cuyo efecto es de atacar gravemente el equilibrio psíquico de la víctima, disminuyendo la capacidad laboral y la confianza en sí misma, provocando una catástrofe emotiva, depresión e incluso suicidio”.

Importantes sentencias en la experiencia italiana sobre el fenómeno el acoso moral laboral pueden citarse: la del Tribunal de Forlì, en el caso *Mulas vs. Banca Nazionale Agricoltura* del 15 de marzo del 2001, la cual hace uso del modelo formulado por Harald Ege; la del Tribunal de Milán en *Società Junghans Italia vs. Bighi* del 20 de mayo del 2000; del Tribunal de Como, en el caso *Bongiorno vs. Minozio* del 22 de mayo del 2001. No obstante, del estudio de las mismas se produce como conclusión que existen no pocas divergencias respecto al perfil definitorio de la figura misma del acoso moral laboral.

En tal sentido, se ha observado, no se presenta en el formante jurisprudencial una uniformidad en la aproximación jurídica del acoso moral laboral. Así, mientras en algunas sentencias se recogen los aportes de la

psicología del trabajo, en otras, la labor del formante jurisprudencial se muestra muy rígida en sus concepciones.

Tema particularmente interesante en la experiencia italiana es la posición doctrinaria que sostiene que el instrumento de la responsabilidad civil se demuestra como el más adecuado para afrontar los casos del acoso moral laboral. Ciertamente, es necesario que el acoso moral laboral:

- 1) lesione una posición subjetiva protegida del trabajador.
- 2) Es producida por culpa o dolo y
- 3) provoque un daño al trabajador.

En tal sentido, el artículo 2049 del Codice Civile, impone al empleador (ya sea privado o la administración pública) responder por las lesiones y consecuentes daños a la víctima, producto de los actos de sus dependientes, y ejercer contra ellos la acción de repetición por el resarcimiento otorgado. En tal sentido, si el acoso moral laboral se origina por problemas de organización interna, el instrumento de la responsabilidad civil, involucrando al empleador, crea por esto los incentivos para prevenir las situaciones productoras del acoso moral laboral, y, en consecuencia, a mejorar la organización y las prácticas internas de las conductas que pueden producir este fenómeno⁴⁸.

⁴⁸ Perlingieri, Pietro, *Il diritto civile nella legalità costituzionale*, segunda edición revisada, Edizioni scientifiche italiane, Nápoles, 1991, pág. 322. En igual sentido, Resta, Giorgio, *Diritti della personalità: problemi e prospettive*, en: *Il diritto dell'informazione e dell'informatica*, año XXIII, Giuffrè editore, Milán, 2007, pág. 1043 y ss. Zeno-Zencovich, Vincenzo, *Personalità (Diritti della)*, en: *Digesto*, IV edición, volumen XIII, sección Derecho Civil, Utet, Turín, 1996, pág. 431 y ss

La protección de la víctima del acoso moral laboral es brindada, dentro de los esquemas de la responsabilidad civil, por la gama de los daños reparables. Los cuales pueden ser: daños patrimoniales, daños morales, daños biológicos y daños existenciales.

La relación entre los daños patrimoniales y el acoso moral laboral concierne a las pérdidas económicas efectivas de los sujetos involucrados, que se presentan a menudo como gastos incurridos, dejar de percibir réditos por la acción dañosa, pérdida de chances y pueden revestir una gran importancia en la vida de la víctima.

Los daños morales, dentro del fenómeno el acoso moral laboral, pueden presentarse cuando la conducta del responsable puede configurarse como un delito, según lo establecido por el artículo 2059 del código y deben ser analizados por el Tribunal, en el proceso, tomando en cuenta la gravedad del delito sufrido por la víctima⁴⁹.

Respecto a los daños biológicos, estos se presentan como tipos de daño injusto, en el panorama italiano se encuentra regulado por el artículo 2043 de codice⁵⁰, en el sentido que comprometen la salud psico-física en sí o por sí considerada. En efecto, la víctima podría sufrir un síndrome por el acoso moral laboral, posible de comprobación por un examen médico-legal.

⁴⁹ Sentencia n° 143/2001 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra del 30 de abril del 2001

⁵⁰ Blancas Bustamante, Carlos, El acoso moral en la relación de trabajo, Palestra editores, Lima, 2007.

Es particularmente interesante la relación entre el acoso moral laboral y el daño existencial. Como es conocido, el daño existencial es una especie del daño a la persona que involucra todas las repercusiones de signo negativo que dañan la vida ordinaria de la víctima⁵¹. En efecto, este tipo de daño ocasiona el empeoramiento de la existencia de la persona dañada, como consecuencia a la lesión de un interés jurídicamente tutelado, relevante para el ordenamiento jurídico. Esta relación entre el acoso moral laboral y daño existencial se sustenta en que este tipo de daño a la persona tiene la virtud de agrupar y describir las consecuencias de la lesión de diversos aspectos de la esfera del individuo. En síntesis: el daño existencial lesiona la realización personal del ser humano.

El formante legislativo no se ha permanecido inerte a este panorama. En efecto, en el parlamento italiano se ha propuesto diversos proyectos de leyes para enfrentar el fenómeno. Así pueden citarse el proyecto de ley N°1813 presentada el 09 julio del 1996, titulado “normas para la represión del terrorismo psicológico en los centros de trabajos”. Su finalidad era de “prever el delito del acoso moral laboral y perseguir penalmente este comportamiento, equiparándolo a un delito hacia la persona y hacia la sociedad”.

⁵¹] Esto es particular cierto cuando, por ejemplo, en Europa son aproximadamente 12 millones de personas víctimas del mobbing, es decir el 8% de los trabajadores de ese continente. Así, Monateri, Pier Giuseppe; Bona, Marco y Oliva, Umberto, Mobbing: dall'emersione del fenomeno alle prime reazioni, en: www.dannoallapersona.it, página web de la Associazione italiana sul danno alla persona, pág. 1 (del documento en Pdf)

También el proyecto de ley nº6410 “Benvenuto”, llamado así por su impulsor, recoge muchos de los aspectos del proyecto de ley nº1813.

El proyecto de ley nº4313 presentado al Senado y que tenía por objetivo la información, la prevención, la posibilidad concreta de la restitutio in integrum de las capacidades de la víctima, para su plena recuperación psicológica, social y laboral.

Asimismo, en el proyecto de ley Ripamonti, Nº266 del 21 de junio del 2001 plantea una definición del acoso moral laboral como una acción dirigida explícitamente a dañar la posición del trabajador y que tiene un carácter sistemático, duradero e intenso. En este proyecto, la instigación es considerada equivalente a la comisión del hecho dañoso.

Como conclusión de este punto, cabe afirmar que la finalidad de los diversos proyectos italianos sobre el fenómeno el acoso moral laboral es sancionar el comportamiento lesivo, generador de estas situaciones peyorativas. En efecto, no parece difícil una coordinación entre los mismos que conduzca a una solución represiva eficiente desde el punto de vista de la presencia mínima ex ante de los riesgos del acoso moral laboral⁵².

4.4.4. La experiencia española sobre acoso moral laboral.- España aporta diversos elementos que ayuda a tener una visión más completa del

⁵² Martín, Margarita; Pérez de Guzmán, Sofía, El acoso moral en el trabajo: la construcción social de un fenómeno, en: Cuadernos de Relaciones Laborales, volumen 20, nº2, 2002, pág. 276.

mismo. En efecto, en este país los partidos políticos y sindicatos han comenzado a debatir y a postular posiciones para hacer frente a esta problemática. En el Congreso español, el grupo parlamentario Socialista (PSOE) ha solicitado al gobierno que adopte medidas preventivas para evitar el acoso moral en el trabajo. Asimismo, el PSOE⁵³ ha planteado al gobierno que incluya al acoso moral laboral en el catálogo de enfermedades profesionales y lo equipare a las sanciones graves derivadas del incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales. En igual sentido, el Sindicato Único de Trabajadores (UGT⁵⁴) ha propuesto medidas para que el acoso psicológico en el trabajo sea tipificado como delito. En efecto, este sindicato propone que el acoso moral sea identificado y reconocido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales⁵⁵ y sea reconocido como enfermedad profesional y accidente de trabajo en la Ley de Seguridad social. Asimismo, ha solicitado que este fenómeno sea considerado como una vulneración de los derechos fundamentales en el Estatuto de los trabajadores e incluido en la Ley de Procedimiento Laboral, de forma tal que pueda originar un derecho a indemnización en el caso de consecuencias psicológicas y psicosomáticas y la nulidad del despido si se produce.

En el ordenamiento jurídico español no existe todavía ningún tratamiento específico sobre el acoso moral laboral, pero si pueden encontrarse normas cuyo alcance genérico permita afrontar este tipo de situaciones. No obstante

⁵³ Partido Socialista Obrero Español

⁵⁴ Unión General de Trabajadores

⁵⁵ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

lo expresado, estas medidas legales se presentan insuficientes para proteger a los trabajadores con las garantías precisas, máxime cuando las estadísticas sobre el fenómeno son escalofriantes y las consecuencias negativas lo convierten en un problema con amplia repercusión social.

Particularmente, la jurisprudencia española al presentarse casos sobre el acoso moral laboral, la ha considerado como una forma de acoso en el trabajo en el que una persona o a un grupo de personas se comportan abusivamente con palabras, gestos u otras formas que atenten contra los empleados, con la consiguiente degradación del clima laboral⁵⁶. Respecto a las modalidades del acoso moral laboral, el formante jurisprudencial ha expresado que su desarrollo se lleva a cabo a través de las relaciones interpersonales que crea el contexto del trabajo y, por tanto, sus formas de expresión, presenta múltiples conexiones con la relación jurídica que entre empresario-trabajador configura el contrato laboral⁵⁷.

Respecto a las consecuencias del acoso moral laboral, senda jurisprudencia ha sostenido, en caso de suicidio del trabajador producto de esta negativa situación, que “el fallecimiento del trabajador fue consecuencia directa de la gravísima depresión en que vivía sumido y esta tuvo su origen e inicio en la decisión, por parte del empleador, del cambio del puesto de trabajo, por lo que el nexo causal entre la enfermedad (y suicidio) y el trabajo ha quedado

⁵⁶ Es aplicado a otro compañero por envidia, por que obtiene logros que estos no lo pueden obtener o porque es muy molesto.

⁵⁷ Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de España, N° 4081, del año 2007, dictada por el Juzgado de lo social, N° 31, Madrid

plenamente establecido, sin que la recurrente haya aportado prueba alguna que desvirtuara o rompiera tal relación”.

En resumen existen pocos países europeos que han adoptado una legislación especial relativa al acoso psicológico en el trabajo. En algunos, la legislación se encuentra en fase de estudio o preparación y, en otros, se han adoptado medidas reglamentarias mediante estatutos, guías y resoluciones. En España, alguna legislación existente en la actualidad, que tutela el derecho de las personas a no ser objeto de esta situación es la siguiente:

Constitución Española. 1978 (art. 15)⁵⁸.

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE 29.3.95), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores⁵⁹ (arts. 4.2 d, 4.2 y 19.1).

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (arts. 14, 15, 16, 24.1, 30 y 33).

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, arts. 2.1, 2.2, 5, 6, 7, 8 y 9, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención y modificación posterior: Real Decreto 780/1998, de 30 de abril⁶⁰.

4.4.5. El Acoso Moral Laboral y el Sistema Jurídico peruano.- En la experiencia peruana es prácticamente nulo el interés de los estudiosos sobre este problema. Es más se podría decir que salvo los trabajos del Dr. Carlos

⁵⁸ Sentencia Italiana de la corte di cassazione, sezione di lavoro, N°22858, del 9 de setiembre del 2008

⁵⁹ Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de España, N° 4081, del año 2007, dictada por el Juzgado de lo social, N° 31, Madrid

⁶⁰ Decreto Legislativo N° 728 aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97 –TR Artículo 25°

Blancas Bustamante⁶¹ y del prof. Leysser León Hilario⁶², nada serio se ha escrito en el vecino país del sur.

Asimismo, no existe legislación especial sobre la materia. No obstante, a través de diversas disposiciones normativas se puede hacer frente a este fenómeno. En efecto, tenemos el marco normativo siguiente:

En la Ley General de Salud, n°26842, se establece en su artículo 100 que se deberán “adoptar las medidas necesarias para garantizar la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores y de terceras personas en sus instalaciones o ambientes de trabajo”.

Asimismo, el Decreto Supremo No. 009-2005-TR, “Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo”, establece los principios de protección, prevención, responsabilidad, cooperación, responsabilidad, cooperación, información y atención integral hacia el trabajador, los cuales deben tenerse presente al afrontar los casos del acoso moral laboral.

Particularmente, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo No. 003-97-TR, establece en su artículo 30 los comportamientos tipificados como hostiles dentro del ambiente de trabajo:

⁶¹ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. El acoso moral en la relación laboral. Palestra editores, Lima, 2007.

⁶² LEÓN HILARIO, Leysser, Cómo leer una sentencia. A propósito de los retos de la responsabilidad civil frente a los daños por violencia psicológica en el centro de trabajo (mobbing) en: La responsabilidad civil, líneas fundamentales y nuevas perspectivas, segunda edición corregida y aumentada, juristas editores, Lima, 2007.

- El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio;
- La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador;
- El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia;
- Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma;
- Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador⁶³.

4.4.6. El Acoso Moral Laboral y el Sistema Jurídico Argentino.- Es importante destacar que en Argentina aconteció el dictamen de leyes referidas al nuevo fenómeno laboral “el acoso moral laboral” en varias provincias las cuales citaremos de manera cronológica de la manera siguiente:

1-Ley 7.232 en la provincia de Tucumán – año 2002.

2-Ley 5.349 en la provincia de Jujuy – año 2003.

3-Ley 13.168 en la provincia de Buenos Aires – año 2004.

4-Ley 4.118 en la provincia de Misiones – año 2005.

⁶³ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ (1993), Artículo 1º, Edición Congreso de la Republica (2006), pág. 9

5-Ley 12.432 en la provincia de Santa Fe – año 2005.

Esperemos que en un futuro cercano los formantes doctrinarios, legislativos y jurisprudenciales en nuestro país tomen conciencia de la importancia de estudiar, normar, y resolver en forma seria y atenta los comportamientos y situaciones productoras del acoso moral laboral.

5.- MATERIALES Y MÉTODOS:

5.1. MATERIALES UTILIZADOS.-

Para el desarrollo de la presente investigación, se ha hecho uso de algunos materiales detallados de la siguiente manera: Para la recolección de la información bibliográfica, se utilizó las fichas nemotécnicas de los diferentes autores que hacen referencia al tema;

Para la aplicación del derecho comparado, y análisis de la problemática internacional, se ha hecho uso de la red internet.

Para la Investigación de Campo, fue necesario el uso de llamadas telefónicas, y aplicación de las técnicas de la encuesta, y la entrevista, en los que se utilizó el cuaderno de campo además de una cámara digital con ampliación de memoria a 2GB, con audio y video.

El cuaderno de campo se utilizó para registrar los datos adicionales otorgados por los encuestados y entrevistada, constituyendo una lectura real al momento de realizar el análisis de la entrevista y encuestas.

La cámara digital sirvió fundamentalmente para proceder a grabar íntegramente la entrevista, para posteriormente proceder a editar la información obtenida, extractando las partes que constituyen aportes fundamentales al presente estudio.

Los recursos utilizados en forma sucinta fueron:

- Recursos Humanos: en número de dos personas (el tesista y un ayudante);
- Recursos Económicos: los cuales han sido sufragados por el tesista;

- Recursos Institucionales: gracias a la colaboración de la Biblioteca de la PUCE, U. C, M.R.L.
- Recursos Bibliográficos: de bibliotecas especializadas y hemerotecas,
- Recursos Informáticos: internet, documentos digitalizados, libros informáticos;
- Recursos Periodísticos: Boletines de prensa, periódicos, revistas, etc.
- Recursos Jurídicos: Asamblea Legislativa.

5.2. MÉTODOS.-

Para el desarrollo adecuado de esta investigación, se aplicó los métodos más apropiados a la característica de la problemática planteada:

5.2.1. El Método Analítico.- A través de esta metodología se procederá a descomponer la información recopilada en la investigación desde la totalidad de la misma hacia la individualización;

5.2.2. El Método Inductivo.- Ha permitido conocer la evolución de la norma constitucional en lo atinente al derecho laboral, conocer los hechos y razones por la cual se siguen violentando en forma reiterada los derechos de los trabajadores con relación al acoso moral laboral entre otros, y en la cual no se ha tomado en cuenta su punto de vista y decisión frente a este fenómeno jurídico y social.

5.2.3. El Método Deductivo.- Porque ha permitido partir del contexto general, para luego determinar particularizando las normas o cuerpos normativos en conflicto, y devenir en los cambios necesarios para conseguir

la efectividad del cumplimiento de las normas constitucionales, y legales respecto del acoso moral laboral. Ausente de la normativa ecuatoriana.

5.3. PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS

Las técnicas utilizadas fueron:

a) La observación:

Por medio de los sentidos comprendemos los hechos y realidades que nos ayudan a crear un criterio y un análisis de la situación en el entorno, a través de criterios vertidos sobre el tema problema, que podemos ir captando con este método para luego poder hacer las conclusiones personales.

1. Directa, a dirigentes de trabajadores, sindicatos, comité de empresa;
2. Indirecta, de disposiciones legales, doctrina, jurisprudencia, lo cual ha posibilitado el acercamiento directo al problema investigado;

b) Encuesta:

Con la formulación de un listado de preguntas que nos ha permitido recoger datos de primera mano sobre el acoso moral laboral, y poder de acuerdo a las respuestas, fortalecer las sugerencias y el desarrollo de propuestas para lograr insertar en nuestra legislación la sanción del acoso moral laboral y garantizar el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores en general.

6. RESULTADOS

El trabajo de campo consiste fundamentalmente en la recolección de datos empíricos, tendentes a fundamentar el desarrollo teórico expuesto en el problema de investigación planteado y la revisión de la literatura.

En esta perspectiva y en la de cumplir con los objetivos de la investigación que me la he trazado así como verificar la hipótesis del trabajo, procedí a desplegar las actividades de la investigación del trabajo de campo, consistentes en la aplicación de 30 encuestas a profesionales de la abogacía en libre ejercicio, profesional y 10 entrevistas a magistrados y funcionarios del Distrito Judicial de Loja.

6.1. RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE ENCUESTAS

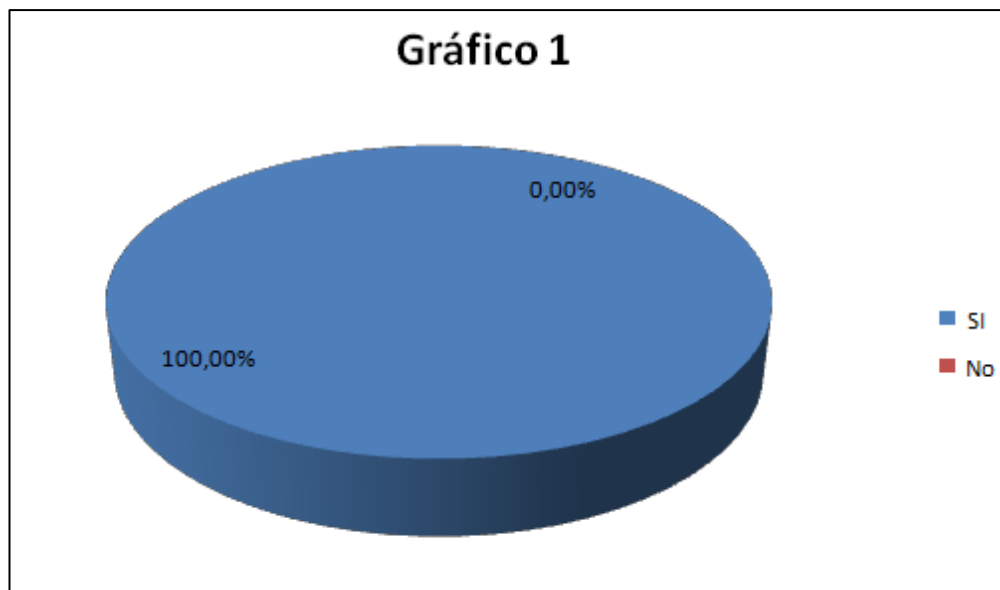
Procedí a aplicar 30 encuestas a abogados de la ciudad de Loja en libre ejercicio profesional, encuestas que estuvieron integradas por 5 preguntas cerradas y cuyos resultados los expongo a continuación.

PREGUNTA 1.- Considera usted que como una causa de conducta integrada por un conjunto de acciones lesivas y graves, que lastiman y causan sufrimiento continuo y prolongado a la víctima como es el acoso laboral atentan a estas personas.

Cuadro 1

	f	%
SI	30	100,00%
No	0	0,00%
Tot al	30	100,00%

Fuente: Encuesta a Profesionales del Derecho
Elaboración: Segundo Fausto Carrasco Lara



ANÁLISIS

El 100% de los encuestados, esto es 30, respondieron afirmativamente, conforme se desprende del cuadro No 1.

INTERPRETACIÓN

El grupo investigado argumenta:

- Porque atenta de forma directa al desarrollo laboral de la persona

- Coloca en inestabilidad emocional al trabajador lo que afecta sus relaciones familiares y con la sociedad.
- Violan su derecho al trabajo y provocan afectaciones en la salud física y psíquica del trabajador.
- Viola derechos constitucionales del trabajador
- Atenta contra la estabilidad laboral del trabajador y contra su estabilidad emocional causándole serios daños.
- Porque someten a una inestabilidad emocional y social al trabajador.
- Porque todo aquello que va en contra de la estabilidad emocional de la persona le afecta en sus relaciones laborales, familiares y sociales.
- Somete al trabajador a una inestabilidad emocional, laboral y social, afectando su salud.

Dada la gravedad de la conducta investigada, existe unanimidad de criterio acerca de su existencia y gravedad; lo que conlleva una verdadera situación de conflicto social al interior de las relaciones laborales, escenario en que tiene lugar este conjunto de acciones negativas que configuran el acoso laboral.

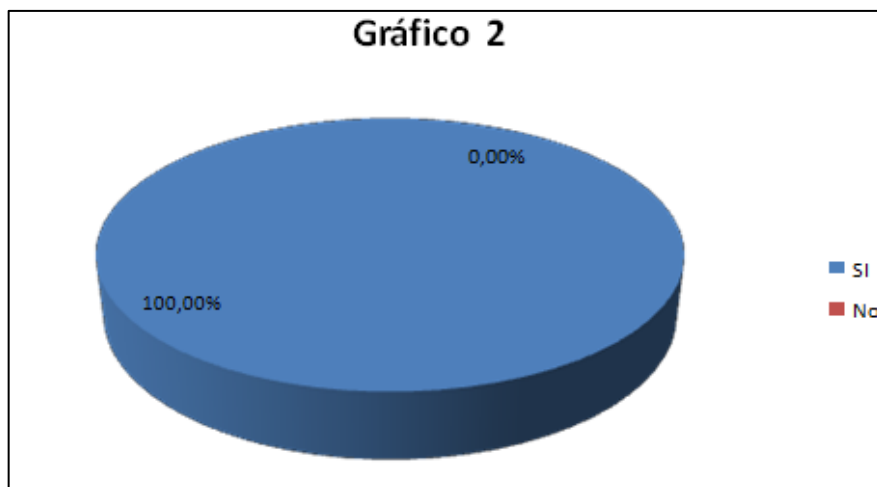
PREGUNTA 2.- Considera usted que el acoso moral laboral atenta contra derechos y garantías constitucionales como la estabilidad laboral, la integridad personal, la salud e incluso el derecho a la vida?

Cuadro 2

	f	%
SI	30	100,00%
No	0	0,00%
Total	30	100,00%

Fuente: Encuesta a Profesionales del Derecho
Elaboración: Segundo Fausto Carrasco Lara

Gráfico 2



ANÁLISIS.

El 100%, o sea el 30, de los investigados respondieron afirmativamente, conforme se desprende del cuadro No 2.

INTERPRETACIÓN

Los encuestados consideran que es obvio que la conducta del hostigamiento laboral es contraria a los derechos del trabajo, estabilidad y seguridad laborales, garantizado en la Constitución de la República, y que

también afecta a la integridad personal, la salud e incluso el derecho a la vida.

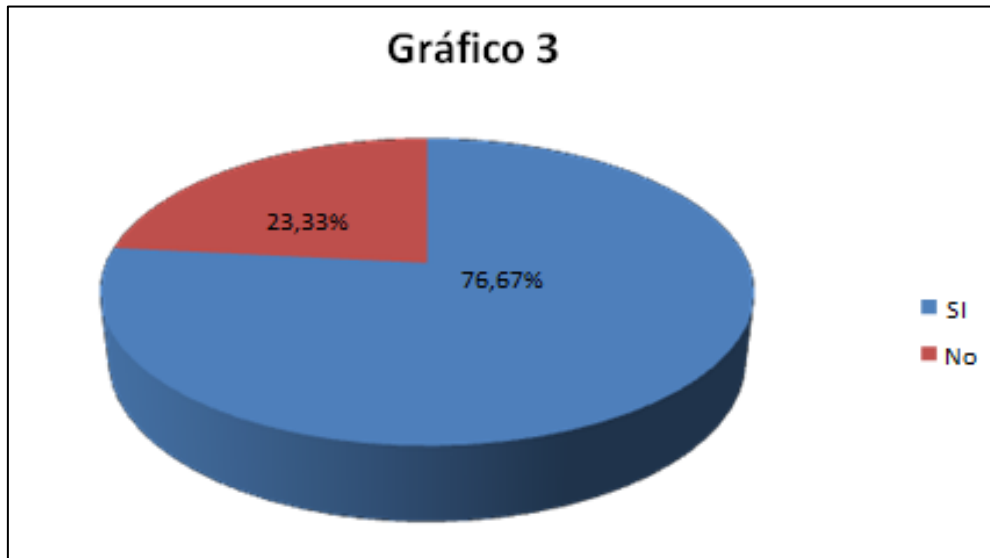
Igualmente, existe consenso, en torno a que este tipo de acciones configurativas del acoso moral laboral, implica el desconocimiento y la violación de un conjunto de derechos constitucionales, lo que convierte el acoso moral laboral en una conducta negativa y que por lo mismo digna de ser tipificada y sancionada

PREGUNTA 3.- Conoce usted si en las empresas públicas o privadas e instituciones del Estado se ha ejercido el acoso moral laboral, contra los empleados o trabajadores?.

Cuadro 3

	f	%
Si	23	76,67%
No	7	23,32%
Tot al	30	100,00%

Fuente: Encuesta a Profesionales del Derecho
Elaboración: Segundo Fausto Carrasco Lara



ANÁLISIS.

El 76.66 de los encuestados, o sea el 23, respondieron afirmativamente, mientras que solo el 23% o sea el 7, respondieron negativamente, como se puede apreciar en el cuadro No 3.

INTERPRETACIÓN.

El más alto porcentaje de encuestados conoce de casos de acoso moral laboral que se practica tanto en empresas privadas como en instituciones del Estado y, como no se encuentra sanción alguna para este tipo de comportamiento patronal, simplemente se sigue perpetrando, vulnerando derechos constitucionales y agraviando a los trabajadores públicos o privados.

El menor número de encuestados que manifiestan desconocer de

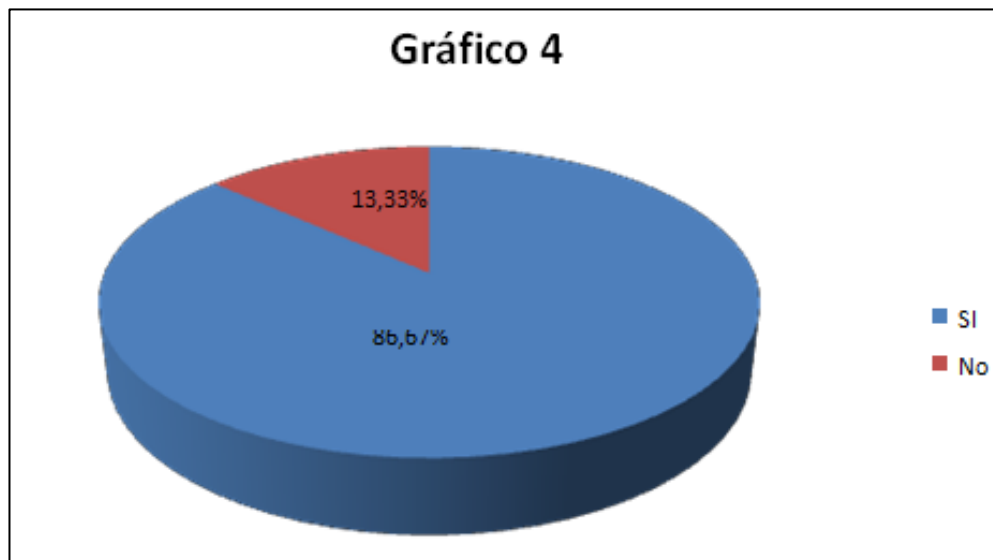
situaciones de acoso laboral en las empresas, lo que no desestima tampoco su existencia; puesto que lo desconocen, más bien, es con precisión en qué empresas o instituciones de produce.

PREGUNTA 4.- ¿En su práctica profesional ha conocido algún caso de acoso moral laboral?

Cuadro 4

	f	%
SI	26	86,67%
No	4	13,33%
Tot al	30	100,00%

Fuente: Encuesta a Profesionales del Derecho
Elaboración: Segundo Fausto Carrasco Lara



ANÁLISIS.

El 86,67% de los encuestados, o sea el 26, respondieron afirmativamente, mientras que solo el 13.33%, o sea el 4, respondieron negativamente, como

podemos apreciar en el cuadro No 4.

INTERPRETACIÓN.

Es frecuente que abogados en libre ejercicio profesional conozcan de casos de acoso laboral.

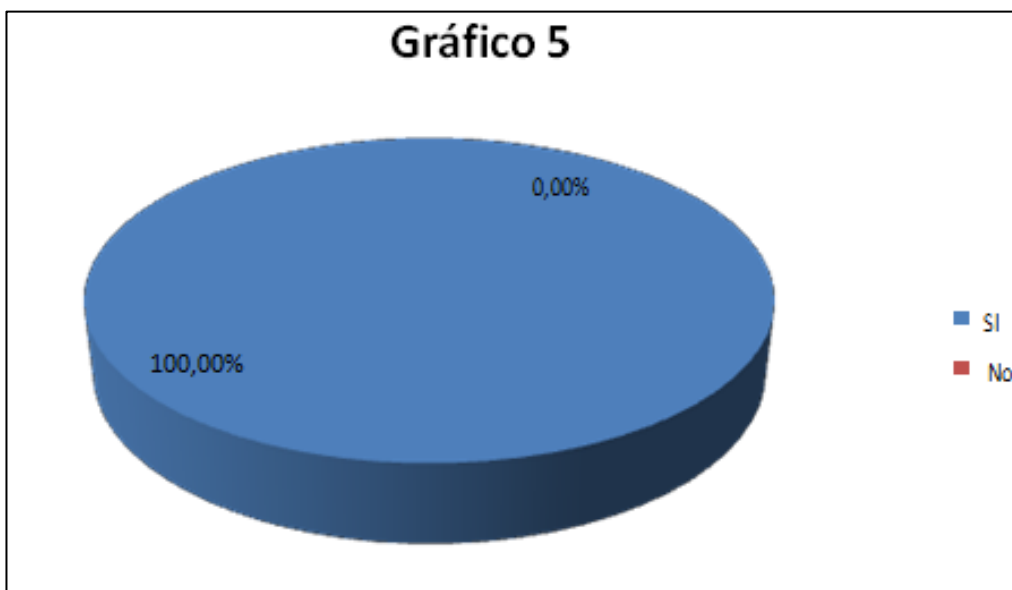
La mayoría de los abogados en libre ejercicio profesional han tenido alguna experiencia profesional relacionada con el acoso laboral, lo que demuestra lo difundida que se encuentra este tipo de conducta atentatoria contra los derechos de los trabajadores públicos o privados.

PREGUNTA 5.- ¿Considera usted que el acoso moral laboral constituye una conducta que debe ser tipificada y penalizada e integrada al Código Integral Penal?

Cuadro 4

	f	%
SI	30	100,00%
No	0	0,00%
Tot al	30	100,00%

Fuente: Encuesta a Profesionales del Derecho
Elaboración: Segundo Fausto Carrasco Lara



ANÁLISIS.

El 100% de las encuestas, o sea 30, respondieron afirmativamente, como podemos apreciar en el cuadro No 5.

INTERPRETACIÓN.

Los encuestados argumentan que.

- De esta manera se debe controlar el abuso por parte del empleador hacia el trabajador
- No se debe permitir que se siga violando derechos constitucionales fundamentales.
- Porque todo lo que vaya contra los derechos de las personas debe ser sancionado.

- Porque causa daño intencional, tanto físico como moral, al trabajador que debe ser sancionado.
- Toda acción que vaya contra los principios y derechos constitucionales debe ser sancionada.
- Todo lo que vaya contra la Carta Magna debe ser sancionado
- Porque todo lo que viola la constitución es una infracción que debe ser sancionada

- Porque por sus elementos constituye una verdadera conducta delictiva cuya intención es causar daño a otra persona, en este caso el trabajador.
- Porque significaría tutelar efectivamente el derecho a la integridad personal del trabajador, lo que le aseguraría una vida digna.
- Porque se estaría cubriendo un vacío legal de enorme trascendencia para regular y normar las relaciones dentro del ambiente laboral.

La totalidad de los encuestados manifiestan su criterio acerca de la conveniencia de tipificar y penalizar este tipo de conducta, por la gravedad de la misma y con miras a la tutela jurídica efectiva de los derechos de las personas, en este caso de los trabajadores y trabajadoras de nuestro país.

6.2. ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS.

Entrevisté a tres funcionarios del Distrito Judicial de Loja, utilizando la técnica de la entrevista dirigida, para lo cual formulé tres preguntas

Pregunta 1.- Considera usted que el acoso moral laboral constituye una conducta integrada por un conjunto de acciones lesivas y graves, que lastiman y causan sufrimiento continuo y prolongado a la víctima?

El acoso moral laboral es una de las conductas de los seres humanos que pasan desapercibidas, pese a la magnitud del daño que ocasiona y a la frecuencia con que se presenta en el ámbito de las relaciones laborales del sector público pero también del privado.

Efectivamente el acoso moral laboral no está constituido por una sola acción sino por varias, cuyo objetivo final es el de liquidar anímicamente a una persona empleada o trabajadora con el propósito de conseguir su salida del trabajo o empleo. Estas acciones sin duda que causan sufrimiento psicológico prolongado a la víctima.

A diferencia de otras conductas, el acoso moral laboral sólo se perfecciona por un conjunto de acciones dirigidas contra la integridad personal del trabajador, en este sentido podría pensarse se trata de un delito continuado, cuya repetición por parte del sujeto activo es la que causa

daño a la otra persona, sujeto pasivo o víctima.

El acoso moral laboral, como se lo conoce, por el tipo de violencia psicológica que lo caracteriza, está dirigido a producir miedo, terror, intimidación y perturbación mental en el trabajador, con el único propósito de producir mengua en su capacidad física y psíquica, para finalmente conseguir el abandono del trabajo.

Este tipo de conducta provoca, en efecto, una clase de sufrimiento permanente y prolongado en la víctima, asimilándose a la tortura psicológica. Las acciones negativas, de minimización, provienen de compañeros, subalternos o superiores jerárquicos.

El conocimiento jurídico-doctrinario del entrevistado, en relación con el acoso laboral, demuestra una excelente formación profesional, al delimitar los elementos de la conducta y el objetivo principal de la misma.

La cotidianeidad del acoso laboral, hace que este tipo de comportamientos patronales sea conocido por la mayoría de profesionales del Derecho.

El acoso laboral está dirigido primariamente a causar un daño moral, Psicológico, mismo que se complementa o exterioriza, posteriormente, en daños físicos a veces de carácter irreversible.

Pregunta 2.- Considera usted que el acoso moral laboral atenta contra los fundamentales derechos y garantías constitucionales como la estabilidad laboral, la integridad personal, la salud e incluso la vida?

Obviamente, el acoso moral laboral es un fenómeno que atenta contra diferentes derechos de los reconocidos por la Constitución de la República, dígase por ejemplo el derecho al trabajo, el derecho a la honra, a una vida digna, el derecho a la intimidad, el derecho a la salud y naturalmente el derecho a la vida, tomada como conjunto de experiencias.

El acoso moral laboral, a diferencia de otras conductas lesiona un conjunto de derechos constitucionales, tales como, por ejemplo, el derecho al trabajo, a la integridad física y psicológica, el derecho a la salud, que se ven perturbados gravemente por las acciones de un empleador, su representante e incluso otros trabajadores o empleados. El acosado recibe una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles en su lugar de trabajo, por un tiempo más o menos prolongado.

Sin duda alguna que, el conjunto de acciones que configuran el acoso moral laboral, es atentatorio contra diferentes derechos constitucionales, como son el derecho a una vida digna, a la integridad personal, esto es física y psicológica, a la salud e incluso a la vida.

Los derechos afectados por el acoso moral laboral son, entre otros, la integridad personal, esto es física y psicológica, la salud e incluso la vida, derechos garantizados por la Constitución de la República.

El entrevistado menciona la serie de derechos fundamentales contra los cuales atenta el acoso laboral, conducta o proceder que se encuentra extrañado de nuestra legislación tanto civil como penal.

Resulta evidente la lesión de derechos fundamentales que provoca el acoso laboral, lo que necesariamente lleva a la reflexión del vacío legal que nuestra legislación penal se encuentra con relación a esta conducta.

PREGUNTA 3.- Considera usted que el acoso moral laboral constituye una conducta que debe ser tipificada y penalizada e integrada al Código Integral Penal?

Sin duda. Pese a la entrada cada vez con mayor fuerza de la corriente minimalista en Derecho Penal, la tipificación y penalización del acoso laboral parece ser una necesidad, si realmente se quiere proteger la integridad personal de los trabajadores dependientes, más todavía si se toma en consideración que en otros países consta tanto como riesgo del trabajo y como conducta delictiva.

Es imperativo que el legislador, sobre la base de una discusión amplia y

profunda del tema del mobbing, promueva reformas a la legislación penal, tutelando de manera efectiva los derechos de los trabajadores, al establecer conductas típicas, procedimientos claros y que incluya sanciones para los agresores y medios indemnizatorios para las víctimas.

De esta manera se estaría quitando un velo a la triste realidad de miles de trabajadores que padecen verdaderos martirios y traumas, cuando deberían más bien gozar de todo el respaldo legal e institucional para la realización de sus actividades con armonía, alegría y satisfacción.

Personalmente considero que debe tipificarse y sancionarse el hostigamiento laboral, puesto que ostenta todos los elementos para su configuración como una conducta delictiva.

Constituiría una sabia decisión de la Asamblea Nacional el análisis, la tipificación y sanción del hostigamiento laboral, llamado también mobbing. Los entrevistados coinciden en la conceptualización, presencia y necesidad de punibilizar el acoso laboral, pues se trata de un hecho evidente su presencia en las relaciones laborales de los diversos sectores de la producción.

En otros términos, ratifican que existe en las relaciones laborales un tipo de conducta especial, caracterizada por la violencia psicológica dirigida contra el trabajo con el objetivo de que abandone el trabajo, conducta que

causa daño y sufrimiento permanente a la víctima, ocasionándole muchas veces traumas irreversibles e incluso enfermedad mental y física permanentes.

A fin de evitar se siga impunemente cometiendo esta serie de actos contra la integridad personal de los trabajadores, manifiestan su criterio acerca de la necesidad de tipificar y penalizar esta conducta.

El entrevistado se pronuncia por la tipificación y penalización del acoso laboral, indicando las razones por las cuales cabe punibilizar esta conducta, cuestión que concuerda con mi planteamiento de tesis.

El entrevistado coincide con mi planteamiento respecto de la tipificación y penalización del acoso laboral, como una forma de protección de un conjunto de bienes jurídicos, ya sea garantizado por la Constitución de la República ya sean contemplados en el Código del Trabajo.

7.- DISCUSIÓN

7.1. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS

Durante el desarrollo del trabajo investigativo, he logrado realizar el estudio jurídico y doctrinario, sus diferentes formas, el objetivo que persigue alrededor del acoso moral laboral, lo que constituye el objetivo general, que transcrito textualmente dice.

Determinar el impacto y vulnerabilidad que genera la violación de derechos constitucionales de los trabajadores, por causa del acoso moral laboral en el Ecuador.

He logrado demostrar, a través de la revisión de literatura y con el trabajo de campo, que al acoso moral laboral constituye una conducta dañina que atenta contra la integridad personal, lesiona moral y físicamente a la víctima o sujeto pasivo, esto es al trabajador y trabajadora acosado moralmente, vulnerando, además, la estabilidad en el trabajo.

Cumpliendo con el objetivo, Realizar un análisis jurídico y doctrinario sobre el acoso moral y laboral en el contexto nacional e internacional; situación plenamente demostrada con las respuestas obtenidas en la encuesta y las entrevistas aplicadas a los profesionales del derecho.

En cumplimiento del otro objetivo específico, Determinar las soluciones jurídicas

adecuadas y pertinentes que viabilicen la regulación y sanción del acoso moral y laboral en el Ecuador.

7.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

En relación con la hipótesis de trabajo:- El acoso moral laboral, estaría violentando los derechos constitucionales laborales de los trabajadores en el Ecuador, la he comprobado positivamente; esto es que, ha quedado demostrada la lesividad dolosa que la conducta del acoso moral laboral y la necesidad de buscar medios que le permita mejorar este problema.

Existe creciente inquietud social en torno al acoso moral laboral o mobbing, conducta que si bien no es nueva ha alcanzado un grado de notoriedad, que la sociedad considera llegado el momento de que es necesario actuar para impedirla.

8.- CONCLUSIONES

Al término de la presente investigación, quiero consignar las conclusiones a las que he logrado arribar.

PRIMERA.- El delito constituye una categoría penal histórico-social, sujeta al devenir; lo que significa que conductas humanas que en un tiempo fueron consideradas como delitos hoy no lo son, y con certeza conductas que hoy son consideradas como delitos, en un futuro orden económico-social diferente no lo serán.

SEGUNDA.- El Código Integral Penal recoge e inventaría las conductas típicas, antijurídicas, moralmente imputables y culpables, en el transcurso del tiempo, criminalizándolas y asignándoles una sanción.

TERCERA.- El acoso moral laboral reviste una gravedad tal que merece prevenirse, reprimirse y perseguirse incluso con el Derecho Penal, sin perjuicio de que se considera como un riesgo del trabajo.

CUARTA.- El acoso moral laboral constituye una conducta típica, cuyo objetivo es el causar daño a la víctima o acosado, mediante el hostigamiento y la disminución de su autoestima, con el objetivo de lograr su rendición psicológica y logra el abandono del trabajo.

QUINTA.- El acoso moral laboral que se viene cometiendo en nuestro país, es una de las causas de desempleo, con la agravante que se trata de una forma cruel de despido intempestivo de un trabajador o trabajadora, que le ocasiona no sólo la pérdida de su trabajo, sino su dignidad y su salud.

SEXTA.- La falta de penalización del acoso moral laboral deja sin protección o tutela jurídica, bienes jurídicos como los de integridad personal, vida digna, salud e incluso vida, de cientos de miles de trabajadores ecuatorianos.

9.- RECOMENDACIONES

Dentro de las recomendaciones considero realizar las siguientes:

PRIMERA.- En nuestro medio lejos de despenalizar conductas parece ser necesario ir incrementando nuevas conductas punibles, acorde con el propio desarrollo social; la mejor prueba de ello son las reformas al Código Integral Penal que provocaron, según todos los datos y evidencias, un incremento de la delincuencia, lo que ha conducido a dar marcha atrás y reconsiderar las penas.

SEGUNDA.- Que todos los cuerpos legales pertinentes, estén en continua revisión y actualización para que estén de acuerdo a las exigencias sociales que se presentan.

TERCERA.- Que en las empresas públicas y privadas, existan departamentos para el tratamiento psicológico de los trabajadores que han enfrentado casos de hostigamiento o acoso laboral.

10.- BIBLIOGRAFÍA

CARRARA, Francisco, PROGRAMA DE DERECHO PENAL, Universidad Nacional de Loja, 1990.

CÓDIGO PENAL, Ed. GAB, Quito-Ecuador, 2012.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR 2008.

EXNER, Franz, BIOLOGIA CRIMINAL, Bosch, Casa Editorial, Barcelona- España, 1957.

GOLDSTEIN, Raúl, DICCIONARIO DE DERECHO PENAL Y CRIMINOLOGIA, Ed. Astrea, Bs. As., Argentina, 1983.

MACHICADO, Jorge, TEORIA DEL DELITO, CED, La Paz-Bolivia, 2009.

NUEVO CODIGO PENAL DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE GUANAJUATO, México 1978.

OSSORIO, Manuel, DICCIONARIO DE CIENCIAS JURIDICAS, POLITICAS y SOCIALES, Ed. Heliasta, Bs. As. Argentina, 2005.

PAZ Y MIÑO, Oswaldo, DERECHO LABORAL COMPARADO, S. n. E. 2005.

PORTE PETIT, Candaudap Celestino, LEGISLACION PENAL MEXICANA COMPARADA, México 1946.

RENGEL, Jorge Hugo, CRIMINOLOGIA, Casa de la Cultura Ecuatoriana, núcleo de Loja, 1961.

ROXIN, CLAUS, DERECHO PENAL, Civitas, Madrid-España, 1997.

SIGUENZA BRAVO, Marco, PREGUNTAS Y RESPUESTAS EN DERECHO PENAL Y PROCESAL PENAL, Ed. CARPOL, Cuenca-Ecuador, 2008.

TORRES CHAVEZ, Efraín, BREVES COMENTARIOS AL CODIGO PENAL ECUATORIANO, UTPL, Loja-Ecuador, 2001.

VARGAS ZURÑIGA, Marco, EL ASESINATO CPARTICIPADO, Edino, Guayaquil-Ecuador, 2002.

ZAFFARONI, Eugenio Raúl, MANUAL DE DERECHO PENAL, Cárdenas Editor, México, D. F. 1996.

11.- ANEXOS

11.1. PROYECTO

a. TEMA

“EL ACOSO MORAL LABORAL COMO GENERADOR DE VIOLACIÓN DE DERECHOS CONSTITUCIONALES DE LOS TRABAJADORES EN EL ECUADOR”

b.- PROBLEMATIZACIÓN:

El acoso moral laboral, en el Ecuador es una práctica desleal que utilizan los empleadores en contra de sus trabajadores, para de manera indirecta obligarlos a renunciar de sus trabajadores, por cuanto saben que conforme pasa el tiempo y van adquiriendo antigüedad los haberes e indemnizaciones alcanzan montos mucho más elevados que en justicia deberán pagar al momento de despedir a un trabajador. En tal virtud para evitar dichas indemnizaciones empiezan a utilizar estrategias poco ortodoxas y reñidas con la ética y la moral, para hacer despechar a sus trabajadores, quienes cansados de soportar diversas maneras de acoso moral y laboral, terminan abandonando sus puestos de trabajo, a sabiendas de que al renunciar a su actual empleo saben que no recibirán una liquidación justa en algunos casos, en otros casos en vez de recibir liquidación, más bien les descuentan valores por supuestas infracciones incurridas.

EL ACOSO MORAL LABORAL EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA Y DEMÁS NORMAS LEGALES.- La Constitución de Montecristi al regular los derechos económicos sociales y culturales, establece en el Art. 35, que el trabajo es un derecho y un deber social que goza de la protección estatal. Este artículo busca asegurar y garantizar a los trabajadores el respeto a su dignidad y una existencia decorosa a través de una actividad laboral digna y estable, lo cual no se cumple, ya que al aplicarse el acoso moral laboral de forma recurrente y ante la indiferencia de la sociedad, lo que se hace es institucionalizar una práctica reprochable y

censurable desde todo punto de vista ya que el acoso moral laboral no busca otra cosa más que despedir al trabajador en forma voluntaria, a través de un hostigamiento y acoso laboral permanente por parte de sus empleadores, por lo que términos como dignidad y estabilidad se convierten en una utopía.

Renuncia de derechos.- Las liquidaciones que reciben los ex trabajadores que han sufrido algún tipo de acoso moral y laboral, generalmente son mínimas en el mejor de los casos, porque la mayoría termina dejando todo por renuncia expresa al no soportar las presiones de diversa índole por acoso moral y laboral. También es muy común ver a ex trabajadores buscando la manera de que se les haga justicia, porque les han obligado a firmar renuncias en base a amenazas, chantajes y hasta agresiones físicas y psicológicas.

El Derecho al trabajo en la Constitución de la Republica.-

La Constitución de la Republica en su Art. 33, establece: ***“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”***, es decir establece la protección y garantía a los trabajadores respecto de sus derechos, inclusive el desempeño de un trabajo saludable, sin embargo esto no se cumple puesto que el acoso moral laboral o mobbing, como lo recoge la

doctrina internacional, es una práctica cotidiana que soslaya esta disposición constitucional.

Protección insuficiente de los trabajadores en el Código Laboral.- El Código Obrero establece una serie de normas orientadas a la protección de los trabajadores ecuatorianos, pero son insuficientes, por ser muy generales y falta de especificidad.

DERECHOS CONSTITUCIONALES VIOLENTADOS POR EL ACOSO MORAL LABORAL

Si bien es cierto que violentando normas constitucionales en materia laboral, se afectan otros derechos conexos, también es cierto que existen algunos determinados que se los puede identificar en forma clara como:

Derecho a la estabilidad laboral;

Derecho a la dignidad humana;

Derecho a la intimidad persona;

Derecho a la no discriminación;

Derecho a la integridad física y moral;

Derecho al honor;

Derecho a una buena imagen, etc.

Todas las cuales son dignas de desarrollarlas en forma amplia y de las cuales se desprende a priori que tienen relación con el acoso moral laboral.

Como se sabe, los preceptos constitucionales y legales sobre materia laboral son bastante amplios, pero a la hora de aplicarlos existen falencias por cuanto las personas buscan la manera de soslayarlos, aplicando una frase popular con tinte inmoral que dice: “hecha la ley, hecha la trampa”, es decir

apenas se crean ciertos mecanismos de protección y control, inmediatamente se encuentran las maneras de evadirlas como es el caso del problema a investigarse en este proyecto.

3.- JUSTIFICACIÓN:

Las principales razones que justifican la realización de este trabajo de investigación se basan en el hecho claro y concreto de que los trabajadores ecuatorianos deben realizar sus actividades laborales en un ambiente de paz, tranquilidad y estabilidad, lo cual no ocurre con una inmensa mayoría de trabajadores.

No es justo que por evadir las responsabilidades económicas que los patronos tienen con sus trabajadores, éstos recurran a artimañas, estrategias inmorales, orientadas a que los trabajadores renuncien en virtud del acoso u hostigamiento permanente a que son objeto.

La presente investigación se justifica porque:

- ✓ **Tiene importancia vital**, debido al creciente número de personas acosadas en el trabajo con el objeto de eludir el pago de obligaciones laborales, denuncias inspecciones, etc.
- ✓ **Tiene relevancia jurídica**, porque al regular estas distorsiones en el mercado laboral, se refuerza la seguridad jurídica en materia laboral, fomentando el cumplimiento de obligaciones de acuerdo con la ley.
- ✓ **Es incluyente**, porque al existir soluciones creativas en el presente caso n gran universo de trabajadores accederían a una estabilidad laboral, y no serían parte del grueso de despedidos indirectamente para no pagarles sus haberes laborales.

- ✓ **Es pertinente**, porque no existe normativa legal en el Código del Trabajo, que hable específicamente del acoso moral y laboral, por el contrario existe un vacío legal que es preciso cubrirlo a toda costa.

- ✓ **Es coherente**, porque la investigación busca encontrar las posibles soluciones a la diversidad de problemas derivados por el acoso moral laboral, ya que para aplicar esta aberrante practica no solo implica la participación de empleadores, sino de los mismos trabajadores, a quienes se los pone en contra de sus propios compañeros ridiculizándolos o humillándolos.

Por todo lo establecido se puede concluir que: el tema propuesto se justifica académicamente investigarlo y desarrollarlo, al tenor de lo estipulado en el Reglamento Académico de la Universidad Nacional de Loja, en lo relacionado con los requerimientos específicos para el desarrollo del proyecto de Tesis, y la Tesis en sí misma.

d. OBJETIVOS:

d.1. Objetivo General:

1. Determinar el impacto y vulnerabilidad que genera la violación de derechos constitucionales de los trabajadores, por causa del acoso moral laboral en el Ecuador.

d.2. Objetivos Específicos:

- 1) Realizar un análisis jurídico y doctrinario sobre el acoso moral y laboral en el contexto nacional e internacional.
- 2) Establecer las motivaciones principales que generan el fenómeno del acoso moral y laboral dentro de las relaciones obrero-patronales.
- 3) Determinar las soluciones jurídicas adecuadas y pertinentes que viabilicen la regulación y sanción del acoso moral y laboral en el Ecuador.

HIPÓTESIS

“El acoso moral laboral, estaría violentando los derechos constitucionales laborales de los trabajadores en el Ecuador”

e. MARCO TEÓRICO:

En el Ecuador poco o casi nada de estudios se ha realizado para demostrar el grado de afectación que genera el acoso laboral, en los trabajadores ecuatorianos. El acoso laboral es un mecanismo de control, en una industria donde hay discriminación en la contratación, los horarios, tareas, etc.

La presencia del acoso moral laboral puede estar disfrazada a través de diversas formas: no dotación necesaria de equipo de protección y sin la información de cómo protegerse; pagos retrasados; horarios extendidos que, en temporadas altas, hasta duplican la jornada laboral legal; no pago de horas extras; no afiliación al seguro social o retraso de los pagos al Instituto de Seguridad Social (ESS, lo que conlleva a pérdida de beneficios sociales; estresantes presiones para cumplir con las metas de la empresa, hasta el acoso laboral

Es importante tomar en cuenta que el acoso moral y laboral no es una actividad ilegal manifiesta en forma directa, por el contrario al perseguir un propósito ilegal (despido indirecto), su aplicación es más bien en forma velada. En muchos países es tan conocido que ya tiene algunas definiciones aunque la más conocida es la de MOBBING.

CONCEPTO DE MOBBING.- “El acoso moral y laboral en muchos países es considerado como “aquellos comportamientos, actos o conductas llevadas a cabo por una o varias personas en el entorno laboral, que de forma persistente

en el tiempo tienen como objetivo intimidar, opacar, reducir, amilanar y consumir emocionalmente e intelectualmente a la víctima, con vistas a forzar su salida de la organización o satisfacer necesidades patológicas de agredir, controlar y destruir”.⁶⁴

Formas de mobbing.- Se trata de una actitud negativa o incluso agresiva entre compañeros (Mobbing horizontal), o entre superiores y subordinados (Mobbing descendente) o entre subordinados y superiores (Mobbing ascendente).

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.

Para hablar de Mobbing o acoso moral en el trabajo debe existir una conducta estigmática que se presente al menos una vez por semana y al menos por un periodo mínimo de 6 meses.

ACTITUDES SOCIALES.- Los factores socio-culturales posibilitan que el acoso moral laboral pase completamente desapercibido en la mayor parte de la sociedad. Hay reticencia implícita y hasta explícita en el reconocimiento del problema. Posiblemente esta actitud social justifica estos hechos e

64

impide adoptar las medidas necesarias para su solución, en los diferentes ámbitos: civil, social, laboral, familiar

LEYES.- La formulación del acoso moral laboral como una forma de violación de derechos se la entiende precisamente dentro del marco de la exigibilidad de derechos reivindicados desde el movimiento de trabajadores. Esta construcción social alcanza como una primera conquista el marco legal que defiende los derechos de estos grupos sociales de trabajadores, que si bien no es suficiente, es el primer paso hacia la exigibilidad

En la actualidad este fenómeno del acoso moral laboral se reproduce en países en donde se han logrado alguna conquistas laborales un tanto significativas, que de alguna manera buscan equipara en alguna la brecha entre ricos y pobres, buscando conseguir mejores condiciones económicas para los trabajadores, y claro algunos empleadores no están dispuestos a acatar dichas disposiciones.

A nivel internacional el acoso laboral o acoso moral en el trabajo, conocido comúnmente a través del término inglés mobbing ("asediar, acosar, acorralar en grupo"), es tanto la acción de un hostigador u 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 a la misma en ocasiones se añaden "accidentes fortuitos" y hasta agresiones físicas, en los casos más graves.

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 del trabajador o trabajadores, 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.)

El objetivo final de estas actitudes es aislar al afectado del resto de los compañeros y lograr que termine renunciando.

f.- METODOLOGÍA:

f.1. Métodos:

Para estudiar el problema jurídico planteado en la presente investigación, se aplicarán los métodos más adecuados a su característica problemática, estos métodos son:

- ✓ **Inductivo.-** Del análisis de la Constitución de la Republica, el Código Laboral, y el estudio de casos particulares, se llegará a determinar la falta de normativa legal sobre la regulación del acoso moral laboral y la violación de los derechos constitucionales relacionados con los trabajadores, en un contexto general;
- ✓ **Deductivo.-** Del contexto general determinado, se particularizará las normas o cuerpo normativo en este caso el Código Laboral, en el que se estima la necesidad de regular y sancionar el acoso moral laboral en el que se establezca sanciones adecuadas.
- ✓ **Analítico.-** A través de esta metodología se procederá a descomponer la información recopilada en la investigación desde la totalidad de la misma hacia la individualización;
- ✓ **Sintético.-** Se procederá componiendo, los resultados fragmentados desde las partes hacia el todo, con el propósito de comparativamente estructurar la información desprendida.

Estos métodos enumerados, por su interrelación y concatenación, son métodos lógicos que parten de lo general a lo particular, lo que permitirá la elaboración de nuevos conocimientos científico- jurídico, respecto al acoso moral laboral aplicado en contra de los trabajadores ecuatorianos.

f.2. Técnicas:

- ✓ **Recopilación de Datos.-** La metodología a utilizarse en la recopilación de datos se utilizará:

- ✓ **Investigación bibliográfica.-** En la que se consultará obras específicas relacionadas con el acoso moral laboral aplicado en contra de los trabajadores en general.

- ✓ **Investigación documental.-** Se revisará toda la normativa legal, y documentación disponible en todo cuanto tenga que ver con el acoso moral laboral aplicado en contra de los trabajadores en general, inclusive pruebas de abusos cometidos por empleadores públicos y privados, etc.;

- ✓ **La observación directa.-** A través de este proceso buscaremos conocer descubrir y clasificar, de manera sistemática todos los eventos y actos suscitados a lo largo de esta conflictividad, para llegar a la realidad objetiva, haciendo un análisis de casos particulares;

- ✓ **La investigación de campo.-** En el caso de la investigación de campo, se la realizará a través de:

- ✓ **Entrevistas.-** A las autoridades gubernamentales, funcionarios públicos involucrados en la problemática que nos ocupa pero especialmente en el campo laboral privado.

- ✓ **Encuestas.-** Realizadas a profesionales del Derecho, empleadores y especialmente trabajadores del campo público y privado orientadas a conocer la realidad desde su punto de vista.

f.3. Instrumentos:

Como instrumentos de la investigación se utilizarán:

- ✓ **Fichas bibliográficas,**
- ✓ **Fichas mnemotécnicas y,**
- ✓ **Cuestionarios para las entrevistas y las encuestas.**

g.- CRONOGRAMA

	Noviembre				Diciembre 2013				Enero				Febrero				Marzo				Abril			Mayo 2014				
ACTIVIDADES / SEMANAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
SELECCIÓN DEL TEMA	X																											
PROBLEMATIZACIÓN		X																										
JUSTIFICACIÓN			X	X																								
OBJETIVOS					X																							
MARCO REFERENCIAL					X																							
HIPÓTESIS					X																							
ACOPIO CIENTÍFICO DE INFORMACIÓN BIBLIOGRÁFICA						X	X	X																				
ELABORACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN									X	X	X	X																
PRESENTACIÓN, ANÁLISIS Y CONFRONTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN													X	X	X													
VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS E HIPÓTESIS																X	X	X										
CONCLUSIONES RECOMENDACIONES Y PROPUESTA JURÍDICA																			X	X								
INFORME FINAL																				X	X	X						
REVISIÓN																					X	X						
SOCIALIZACIÓN, PRESENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS INFORMES FINALES																								X	X			X

h.- PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO:

h.1. Recursos Materiales

MATERIALES BIBLIOGRÁFICOS	250.00
MATERIALES DE OFICINA	150.00
LEVANTAMIENTO DE TEXTOS	50.00
EMPASTADOS	30.00
TRANSPORTE	250.00
MISCELÁNEOS	100.00
TOTAL USD	830.00

Solventación de los recursos materiales.- Estos recursos serán sufragados del propio peculio del investigador.

h.2. Recursos Humanos:

PROPONENTE: SR. Fausto Carrasco

POBLACIÓN INVESTIGADA: Autoridades del ramo, directivos de asociaciones de trabajadores, MIES, MRL.

PROFESOR PERTINENTE: AB. PEREZ PRADO

DIRECTOR del Proyecto Felipe Solano

i.- BIBLIOGRAFÍA

-CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, "Diccionario Jurídico Elemental", Undécima Edición, Editorial Heliastrea, Argentina, 2012.

-CEVALLOS VÁSQUEZ María Elena, "Legislación Laboral", U.T.P.L. Ecuador.

- CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2007.

- CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2012, SILEC – PRO

- ENCICLOPEDIA SALVAT, Barcelona-España, 1972.

- ENCARTA, "Diccionario de Consulta", 2006.

- IESS "Manual para afiliados y patronos", 1997, Ed. Imprenta del IESS, Ecuador.

- LEY DEL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL, 2012, LEXIS.

- LOS DERECHOS HUMANOS, Comisión Nacional de Derechos Humanos, 2012, KALISH, Richard A., "La Vejez, Perspectivas sobre el desarrollo humano", Ediciones Pirámide.

- Piñuel y Zabalza, Iñaki MOBBING: CÓMO SOBREVIVIR AL ACOSO PSICOLOGICO EN EL TRABAJO. Editorial Sal Terrae. 2001

- LA COSECHA MAL HABIDA Jornada laboral, condiciones de trabajo, normas legales expresas de protección contra el acoso u hostigamiento sexual, legislación... www.sica.gov.ec/agronegocios/biblioteca

Dra. Miriam Martínez. ESTADÍSTICA DE ACOSO LABORAL EN ECUADOR. Ministerio de Salud. Taller de Seguridad y Salud 2009, Octubre.

INDICE

PORTADA	i
CERTIFICACIÓN	ii
AUTORÍA	iii
CARTA DE AUTORIZACIÓN	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	vi
1. TÍTULO.....	1
2. RESUMEN	2
2.1. ABSTRACT	4
3. INTRODUCCIÓN	6
4. REVISIÓN DE LITERATURA	7
5. MATERIALES Y MÉTODOS.....	59
6. RESULTADOS	62
7. DISCUSIÓN.....	78
8. CONCLUSIONES	80
9. RECOMENDACIONES	82
10. BIBLIOGRAFÍA	83
11. ANEXOS	85
ÍNDICE	103