

14

ANÁLISIS JURÍDICO
DEL ACOSO LABORAL EN LAS EMPRESAS PRIVADAS

ANÁLISIS JURÍDICO

DEL ACOSO LABORAL EN LAS EMPRESAS PRIVADAS

LEGAL ANALYSIS OF LABOR HARASSMENT IN PRIVATE COMPANIES

Andy Polivio Pardo-Méndez¹

E-mail: apardo4@utmachala.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0999-8554>

Diego Andrés Fiallos-Sarmiento¹

E-mail: dfiallos1@utmachala.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9771-5907>

Wilson Exson Vilela-Pincay¹

E-mail: wvilela@utmachala.ude.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0786-7622>

¹ Universidad Técnica de Machala. Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Pardo-Méndez, A. P., Fiallos-Sarmiento, D. A., & Vilela-Pincay, W. E. (2023). Análisis jurídico del acoso laboral en las empresas privadas. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(S1), 134-143.

RESUMEN

El presente trabajo investigativo se encuentra direccionado en la búsqueda e identificación de cada uno de los factores y consecuencias que se consideran repercutores del acoso laboral o también denominado como “mobbing”, afectando el desempeño laboral del personal de las instituciones privadas; como punto de inicio resultó necesario dar a conocer los conceptos teóricos y mas relevantes desarrollados mediante una metodología descriptiva de tipo documental, empleando métodos como analítico, sintético, deductivo- inductivo y comparativo, dando como resultados que se comprueba la hipótesis planteada que el acoso laboral baja el rendimiento y el desempeño de los trabajadores, y peor aún, en la actualidad es muy común que las empresas privadas profanen a sus trabajadores por la escasez del trabajo en la actualidad en el Ecuador y la mínima supervisión de las entidades reguladoras de Trabajo.

Palabras clave:

Acoso laboral, mobbing, acoso moral, despido indirecto y riesgo laboral.

ABSTRACT

The present investigative work is directed in the search and identification of each one of the factors and consequences that are considered repercussors of workplace harassment or also called “mobbing”, affecting the work performance of the personnel of private institutions; As a starting point, it was necessary to present the theoretical and most relevant concepts developed through a descriptive methodology of a documentary type, using methods such as analytical, synthetic, deductive-inductive and comparative, giving as results that the proposed hypothesis is verified that Workplace harassment lowers the performance and performance of workers, and even worse, it is currently very common for private companies to desecrate their workers due to the current shortage of work in Ecuador and the minimal supervision of regulatory entities. of work.

Keywords:

Labor harassment, mobbing, moral harassment, indirect dismissal and occupational risk.

INTRODUCCION

Históricamente la actividad laboral constituye resalantes del ser humano, como alcanzar la calidad de vida en todas sus formas, como en la educación, preparación, conocimiento, experiencia para deseada, así como es considerado también es un riesgo inminente para la salud. Pero los tiempos cambian y como todo concepto evoluciona, a pesar de haber olvidado por mucho tiempo la existencia de factores de riesgo para el ser humano tanto físicas como psicológicas, paulatinamente están siendo un foco intermitente de atención, se consideraba que la afectación física o ambiental que un trabajador podría tener al transcurrir los años en actividad laboral debía ganarse la atención absoluta pero los riesgos laborales tienen una creciente importancia exigiendo un mayor esfuerzo y especial atención.

Actualmente existen pro-factores psicosociales en el entorno laboral. Para Trujillo et al. (2007), los mismos incluyen uno de los más grandes riesgos que se presentan en la incidencia elevada de la sensibilidad o vulnerabilidad de los trabajadores cuando se encuentran en sus actividades laborales, a su vez que dependerá del entorno donde el trabajador se desarrolle y del nivel de confiabilidad que presenta la empresa donde labora; es así que actualmente los trabajadores por mantener su trabajo, dejan que se vulneren sus derechos integrales, como aquel de la dignidad humana como un principio establecido dentro de los derechos humanos, así existe incidencia o no en herramientas que pueden identificar el acoso moral.

Es por ello, que resulta imperante y fundamental, que las autoridades a través de la generación de nueva normativa, reafirme el derecho del trabajador a contar con una calidad de vida en el trabajo, con un enfoque de salud integral. Al transcurrir el tiempo se evidencian aspectos humanos que siempre han estado latentes pero que no fueron de importancia en el entorno laboral, ahora las diferentes formas de acoso cada vez se están conceptualizando como tal, lo que permite un mejor entendimiento en las relaciones sociales y que podría estar ligado directamente al rendimiento de las actividades diarias en la sociedad.

Al referirnos a empresas privadas, es en razón, que el presente trabajo se desarrollará con un enfoque teórico y normativo en base al Código de Trabajo ecuatoriano, en la actualidad puede tener relación con el rendimiento y por ende la productividad o desarrollo de estas. Ante esta ausencia, la normativa inherente al trabajo y a la seguridad y salud ocupacional, cada vez se intensifica a fin de ser aplicada y captar el interés sobre el tema como un riesgo psicosocial que podría estar afectando en el entorno laboral. Las nuevas propuestas, estudios e investigaciones que aporten a la generación de nuevos instrumentos que coadyuven al bienestar laboral que sería de gran utilidad.

METODOLOGÍA

El presente trabajo investigativo fue desarrollado mediante un enfoque descriptivo- documental, empleando métodos tales como:

El Analítico: Para evaluar la problemática de acoso laboral, escrudiñando las causas que dan lugar a este fenómeno y las consecuencias que genera al vulnerar los derechos de los trabajadores que están garantizados en la Constitución de la República del Ecuador del 2008 (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008). **El Sintético:** para obtener conclusiones generales y comprobar la hipótesis, a partir de los datos particulares que aportaron la encuesta y entrevista a los principales involucrados en el problema del acoso laboral.

En este mismo sentido el **Deductivo- Inductivo:** Mediante el método deductivo se analizó el acoso laboral de manera general, desde el punto de vista teórico y jurídico, utilizando doctrina jurídica de reconocidos autores y por último un análisis doctrinario, jurídico e empírico sobre el acoso laboral, en particular del Art. 173 del Código de Trabajo (Ecuador. Asamblea Nacional, 2005), verificando el problema que ocasiona en el contexto general por el desfase jurídico examinando que es necesario la tipificación de este delito para su respectiva aplicación. El **Comparativo:** Este método permitió establecer comparaciones Jurídicos, semejanzas y diferencias, con la similar figura de acoso laboral que rigen en otros países y por supuesto, evidenciar la bondad de ellas en su aplicación, como experiencias válidas para nuestra sociedad.

DESARROLLO

Las manifestaciones del mobbing varían con respecto a la disposición de las condiciones laborales, así mismo las conductas más comunes abarcan un abanico de conductas que pueden ser; gritos, discriminación, insultos directos, señales y miradas obscenas, y en los casos de mayor intensidad, agresiones físicas graves; en casos extremos se puede producir un homicidio (Bowling & Beehr, 2006).

En este orden, estudios revelan que la práctica de acoso más común es de carácter sexual, esto involucra toda conducta inapropiada que involucre hostigamiento y comportamiento hostil que atente contra la integridad sexual de la víctima. De acuerdo con Nazir et al. (2011), las conductas de acoso afectan la calidad de la vida laboral de un empleado, mientras que el estrés laboral y el compromiso organizacional median en este proceso.

Por su parte Cruz (2018), ahondaría que el hostigamiento generalizado en el lugar de trabajo conlleva al desequilibrio del ambiente de trabajo y el deterioro del bienestar físico de los empleados, y afecta la CVL de un empleado sin importar el tipo de acoso, bien sea verbal, una agresión, humillación o interrupción, o bien el aislamiento de actividades laborales importantes. Además, el hostigamiento generalizado en el lugar de trabajo también se

puede considerarse como una discusión sobre las interacciones en el lugar de trabajo que no involucran el género y es una violencia subletal, no física, deliberada y razonablemente severa.

El acoso laboral puede generar alteraciones físicas como sensación de ahogo, palpitaciones, cansancio, pánico, inseguridad, desconfianza, dejadez, pérdida de memoria o hipervigilancia, siendo las repercusiones psicológicas las más frecuentes (Trujillo et al., 2007). Así mismo, el comportamiento hostil hacia los trabajadores aumenta los niveles de estrés mientras que produce una decadencia en el desempeño laboral y bienestar emocional de las víctimas. La consecuencia psicológica más común es la presencia de un episodio depresivo mayor o, si es regular y constante, el estado de distimia.

En conjunto con esto, la víctima sufre cambios significativos en su personalidad, esto debido a la pérdida gradual de confianza y la autoestima que este estado provoca. Las consecuencias en el área laboral suponen la destrucción progresiva de la vida laboral de la víctima. Debido al *mobbing* se suele solicitar una baja laboral por estrés, durante la cual la empresa puede llevar a cabo el despido o negarse a abonarle el salario, difundir rumores sobre la víctima y mentir sobre su salida de la empresa (Ochoa et al., 2021).

Se han descrito síntomas clínicos que el acoso produce en la víctima entre los cuales cabe distinguir diferentes estadios según Ochoa et al. (2021):

- Estadio de autoafirmación. La víctima detecta el conflicto o el trato despectivo.
- Estadio de desconcierto. La víctima se siente desconcertada y duda.
- Estadio de indefensión. En esta fase, la víctima se esfuerza para agradar y para que le tengan en mejor consideración.
- Estadio traumático o de ansiedad. La víctima suele sentirse vulnerable.
- Estadio de estabilización crónica. Es un sentimiento de desvalorización.

Así mismo, existen tipos de acoso más comunes, debidamente clasificados por Ochoa et al. (2021), entre estos:

Acoso laboral descendiente: Este acoso lo realiza una persona que se encuentra en un cargo superior, es decir una persona influyente que tenga autoridad hacia la otra. **Acoso laboral horizontal:** Este tipo de acoso se produce entre compañeros de trabajo. Hay varias teorías sobre el motivo de acoso laboral horizontal es decir puede ocasionarse por motivo de problemas amorosos, problemas personales, y celos. **Acoso laboral ascendiente:** Es el rechazo que se da a una persona de más alto nivel en el trabajo es decir “el rechazo a su nuevo jefe” esto puede ser por motivos de preferencias que esta dicha persona entra a ocupar este cargo, pues esta

dicha persona se somete a burlas, críticas de los demás. Los comportamientos propios del acoso laboral ascendente son la falta de comunicación con los demás y la no sociabilidad, la evaluación negativa de su trabajo creando sensación de inutilidad y ataques contra su vida íntima o personal. Estos casos más se dan a personas que tienen poco liderazgo, y a la falta de control en estas situaciones.

El legislador ha reconocido la posibilidad de que sea la víctima del acoso la que decida poner término al contrato de trabajo mediante la utilización del denominado despido indirecto, figura que el Código del Trabajo (Ecuador. Asamblea Nacional, 2005), reconoce en el artículo 171. Paradójicamente, esta última era la solución que proponía la iniciativa legislativa del año 2003, esto es, el autodespido del trabajador acosado, fórmula que no hacía más que conferir mayores posibilidades de éxito al acosador.

En este orden de ideas, fue que en el año 2007 en la discusión parlamentaria, varía el esquema descrito, siguiendo, en cierto modo, la tónica de la regulación del acoso sexual, estableciéndose, por un lado, que se está frente a una práctica que importa una violación a los derechos esenciales que emanan de la persona humana y, como tal, es incompatible con el principio de respeto a la dignidad de la persona y, por el otro, la obligatoriedad del empleador que recibía la respectiva denuncia, de adoptar medidas que llevaran al cese de las conductas constitutivas del acoso. Al decir de Lanata (2018a), en lo que ahora respecta, implicó desestimar el autodespido como único camino legal a seguir por la víctima del acoso.

Para determinar los fundamentos de la acción a intentar es necesario analizar las diferentes hipótesis que pueden presentarse. La primera es que las conductas de acoso provengan del propio empleador, en cuyo caso, el inciso segundo del artículo 171 del Código del Trabajo (Ecuador. Asamblea Nacional, 2005), reconoce al trabajador el derecho para reclamar, simultáneamente con el ejercicio de la acción destinada a obtener el pago de las indemnizaciones por años de servicios, su recargo y sustitutiva del aviso previo, “las otras indemnizaciones a que tenga derecho”, posibilidad circunscrita a las situaciones en que se dé aplicación a las letras a), b) y f) del artículo 160 del Código del Trabajo (Ecuador. Asamblea Nacional, 2005), es decir, haber incurrido el empleador en falta de probidad, en conductas de acoso sexual o de acoso laboral.

Queda claro que la disposición alude a otras indemnizaciones diferentes a las propias del despido. Esta norma se incorporó al Código el año 2005 (Ecuador. Asamblea Nacional, 2005), al tipificarse el acoso sexual, es decir, es de data previa a la del establecimiento y vigencia del procedimiento de tutela, pero se mantuvo al regular el acoso laboral, haciéndola extensiva también a esta causal. El tenor literal no es claro. Una primera lectura puede llevar a concluir que es solamente en estas situaciones en que procede alguna indemnización adicional a las señaladas,

impidiéndose toda posibilidad de demandar indemnizaciones diferentes a las tarifadas en otras situaciones, excluyéndose, por tanto, el resarcimiento del daño moral, en toda otra situación.

Si bien la situación pareciera configurar un problema cuyo tenor literal pudiera llevar a nefastas consecuencias, hoy parece estar superado con la posibilidad de aplicar el procedimiento de tutela y el especial régimen indemnizatorio que contempla, lo que será analizado más adelante. Por cierto, el camino del despido indirecto es una posibilidad que permite resarcir los perjuicios ocasionados a la víctima, aun cuando implica que el acosador cumplió con su afán de alejarla de la organización productiva. Por otro lado, no se trata de la única posibilidad que puede tener el trabajador, sino el resultado de una opción que debe adoptar libremente, lo que queda corroborado con el tenor literal de la norma, que utiliza la forma verbal *podrá*.

Otra hipótesis es que el acosador sea otro u otros trabajadores, en cuyo caso, la causal que debe invocarse para justificar el despido indirecto no es la contenida en la letra f) del N.º 1 del artículo 160 del Código del Trabajo (Ecuador Asamblea Nacional, 2005), sino la de su N.º 5, fundada en haber incurrido el empleador en actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o a la salud del trabajador.

Esta opción permite preguntarse si es que acaso ello implicaría la imposibilidad de reclamar del empleador simultáneamente las demás indemnizaciones a que tenga derecho, eventualidad que el tenor expreso de la norma limita solamente a aquellos casos en que la causal es directamente la de haber incurrido el empleador en conductas de acoso laboral y no en aquellos en que el fundamento estuviera en la infracción al deber de seguridad. No es esta una conclusión aceptable, pues se opondría al sistema mismo de responsabilidad contractual y atentaría directamente en contra del principio de la reparación integral del daño.

Finalmente, para el autor Lanata (2018a), la ley contempla una norma novedosa, consagrando de manera expresa la responsabilidad del propio trabajador en aquellos casos en que hubiere invocado falsamente la causal o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada, en la medida en que se hubiere declarado por el tribunal su demanda carente de motivo plausible. Si la causal fue invocada maliciosamente, además de la indemnización de perjuicios, queda sujeto a las otras acciones legales que procedan.

Procesalmente, si se está frente a un procedimiento en que el demandado por conductas de acoso laboral es el empleador, podrá ejercer su acción por vía reconvenzional, pero si se trata de un tercero o de otro trabajador que no son parte en el juicio, las acciones correspondientes deberán ser intentadas en un nuevo juicio. El despido indirecto no constituye en sí una vía judicial específica, sino

el fundamento de la acción deducida por el trabajador frente a un incumplimiento del empleador, pudiendo perseguir el pago de indemnizaciones, por lo general, en un procedimiento de aplicación general.

La violencia laboral está asociada con hechos, acciones o incidentes violentos, desde las manifestaciones abiertas de violencia física o verbal hasta las formas más sutiles. Muchos trabajadores son sometidos a maltrato, acoso sexual, amenazas, manifestaciones de incivismo, intimidación y otras formas de violencia. Esta variable la definiría Pantoja et al. (2020), como toda acción o incidente no razonable en la cual un trabajador es agredido, amenazado, humillado o lesionado en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma.

Las consecuencias psicológicas por la exposición a la violencia laboral van desde la disminución de la satisfacción laboral y el aumento del absentismo, hasta el deterioro del bienestar psicológico y el desarrollo de psicopatologías. Constituye uno de los estresores más importantes en el ámbito del trabajo, generando graves consecuencias a nivel individual y organizacional. Esta suele presentarse tanto en sentido vertical (ascendente o descendente) como entre pares, la cual puede ejercerse por acción u omisión, afectando la salud y el bienestar de las personas que trabajan, y configurando una violación a los derechos humanos y laborales.

En este sentido, los investigadores Pantoja et al. (2020), al evaluar las tres clasificaciones emitidas por la *California Division of Occupational Health and Safety* (Cal/OSHA), ofrece una clasificación de tres tipos de violencia, considerando las personas implicadas y el tipo de relación que existe entre ellas. En la violencia tipo I, quien ejerce acciones violentas no tiene ninguna relación legítima de trato con la víctima, a diferencia de la violencia tipo II, la cual se presenta al ofrecer o recibir algún servicio, por su parte la violencia tipo III, es ejercida por personas con implicación laboral directa o indirecta, actual o pasada. Para la presente investigación se tuvo en cuenta el último tipo de violencia, escogida en coherencia con el objetivo del estudio.

En este sentido, se consideraron como situaciones de violencia laboral cualquiera de las siguientes acciones al argumentarse por Cruz & Casique (2019):

1. Violencia física: empujones, golpes, patadas, bofetadas, entre otros.
2. Violencia emocional, psicológica y mobbing: intimidación, humillaciones verbales, comentarios sexistas, amenaza de violencia física, críticas negativas al desempeño laboral, a la vestimenta, a la apariencia física.
3. Violencia sexual: acoso, hostigamiento sexual, miradas lascivas, tocamientos, forzar física o emocionalmente a la mujer a la relación sexual, solicitar favores sexuales a cambio de mejores condiciones laborales.

4. Violencia económica: reducción del salario y/o prestaciones, dificultar u obstaculizar promociones o ascensos laborales.

Los sujetos que intervienen en la situación de un acoso moral, debidamente agrupados y fundamentados por Cordero (2002); Conesa (2002); Kahale (2007), serían los sujetos activos de la agresión, son las personas que las llevan a cabo de manera individual o colectiva en contra de una o varias personas que laboran en la empresa actuando de manera consciente e inconscientemente una conducta de hostigamiento psicológico con el propósito de marginarlas y humillarla frente a otras personas. Las características más resaltantes que definen a esos sujetos de la agresión son la exagerada centralización en sí mismos, la falta de interés o empatía hacia los demás y la necesidad de aprobación y triunfo. Suelen ser personas egocéntricas, intolerantes a las críticas y necesitados de admiración y reconocimiento. Los sujetos pasivos, son las víctimas de la agresión (Conesa, 2002), que pueden dividirse en tres grupos:

- Personas eficaces y trabajadoras que ponen en evidencia lo establecido y pretenden imponer reformas, que son vistas por el agresor como un peligro o amenaza de su status actual en la empresa;
- Personas brillantes, atractivas y algo seductoras, y por tanto envidiables y consideradas peligrosas o amenazadoras por el agresor que teme perder su protagonismo;
- Personas vulnerables o depresivas que son el blanco fácil del agresor en el que descargar sus propias frustraciones.

Para un adecuado entendimiento del problema, debe diferenciarse el acoso laboral del estrés laboral, fenómeno este último que ha sido visto como un riesgo en sí mismo, pero que en realidad constituye, más bien, el resultado o consecuencia de ciertas circunstancias específicas. Representa la carga psíquica que puede implicar el desarrollo del trabajo la que, a su vez, puede tener su causa en diversos factores.

El denominado estrés laboral o estrés relacionado con el trabajo, se manifiesta cuando el trabajador siente que su entorno de trabajo le exige más de lo que él puede asumir (o controlar) y puede ser la causa de diversas alteraciones en su salud, las que pueden tener un carácter tanto físico como psíquico o emocional. Entre estos factores de riesgo se incluyen no solo aquellos que emanan de la realización misma del trabajo, como ruidos y temperaturas extremas, sino también los que son consecuencia de la organización laboral, así como ascensos vinculados al cumplimiento de metas, la falta de posibilidades adecuadas para una conciliación del trabajo con la vida familiar o la competitividad excesiva, ya que para Harasemiuc & Díaz (2013), *las consecuencias del acoso laboral tienen una repercusión global, tanto para el trabajador, para la*

organización, para la familia y entorno social, y para la sociedad en su conjunto.

Las personas encargadas de elaborar las políticas en la organización deben evitar centrarse exclusivamente en la prevención del mobbing, desde las relaciones individuales e interpersonales. Esto es importante debido a que en la medida en que el abuso laboral constituye un aspecto organizacional y de poder importante, la presentación de este como un aspecto relacionado con las relaciones interpersonales, exclusivamente, podría hacer que las organizaciones dejaran de examinar y reflejar sus principios en la práctica, lo que tendría impactos en el bienestar del empleado.

En este punto se considera importante anotar que al estudiar al mobbing y su prevalencia en las organizaciones, no se está buscando la desaparición de las capacidades organizacionales de los empleadores, las cuales son esenciales a la situación y relaciones laborales. No toda exigencia laboral constituye mobbing siempre y cuando existan parámetros que contemplen la igualdad y el trato equitativo para todos. Asumir la dirección de las empresas y sus políticas implica considerar la responsabilidad social con las personas, dentro de un marco de productividad que no abuse ni restrinja las posibilidades de los empleados. Es por ello necesario entrar a plantear estrategias que permitan la prevención de situaciones de mobbing a nivel organizacional e individual.

En principio, es importante aclarar que en las organizaciones es un hecho habitual y cotidiano que se produzcan conflictos. Pero no resulta positivo pensar siempre en el conflicto como una forma negativa o como elemento que perjudique la estabilidad de la organización y de sus integrantes, ya que del conflicto también se pueden aprovechar sus elementos positivos, obligando a las partes a buscar soluciones favorables, generando espacios de encuentro, aumentando la motivación y mejorando los sistemas de normas y de funcionamiento (Luna, 2003). Según Navarro & León (2001), la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, ha propuesto una serie de recomendaciones generales para prevenir el acoso laboral y así mejorar el ambiente de trabajo y evitar la exclusión social. Es conveniente entonces diseñar un plan de acción preventiva que tenga en cuenta las condiciones de trabajo potencialmente estresoras y de características psicológicas de vulnerabilidad en las que resulta importante establecer un clima adecuado para la gestión de los conflictos.

Las actividades preventivas deben encaminarse a la solución de los conflictos y a evitar su estigmatización. Esto se consigue a través de una adecuada organización del trabajo, que debe ser complementada con la puesta en práctica de los instrumentos necesarios para prevenir, regular y, en su caso, sancionar problemas interpersonales. Se deben establecer estrategias correctoras, mediadoras y sancionadoras adecuadas, involucrando a todo el

personal que labora en la empresa. Para Peralta (2004), es vital valorar la situación y la necesidad de poner en práctica instrumentos de protección al trabajador acosado, teniendo en cuenta cada caso

Lo cierto es que cualquiera que sea la causa que lo motiva, el estrés laboral ocupa un nivel importante en las alteraciones a la salud de los trabajadores. Por otra parte, según la Organización Internacional del Trabajo, el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. Está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales. Y es precisamente en este último aspecto en donde podemos encasillar al acoso laboral.

Se confirma, por tanto, que estrés y acoso laboral no son sinónimos, sino que este último puede ser la causa del anterior. En otras palabras, una de las consecuencias de las conductas constitutivas de acoso laboral, pero no la única. El tratamiento del tema no ha sido sencillo, por un lado, porque generalmente se considera que las patologías derivadas de las conductas de acoso laboral están constituidas por enfermedades psíquicas y, por el otro según Lanata (2018b), porque estas pueden presentar un origen común y no solamente profesional.

En este orden cronológico de ideas, Carhuaz (2020), indica que existen categorías que se relacionan con el acoso laboral, para las cuales los autores las clasificaron en cinco categorías.

1. Amenaza al status profesional: humillar, avergonzar o difundir chismes que atenten contra el honor y carácter profesional de la víctima.
2. Amenaza a la situación personal: la agresión y humillación no solo se dirige hacia el aspecto profesional del trabajador, sino también, a otros aspectos como la raza, posición, orientación sexual, etc.
3. Aislamiento o separación: el colaborador es separado de las reuniones de equipo y ello obstruye el flujo de comunicación organizacional.
4. Sobrecarga laboral: a la víctima se le asignan tareas bajo presión, muchas veces imposibles de cumplir dentro de plazos muy cortos; trabaja más horas de las estipuladas en su contrato, se le niega información importante para la realización de sus labores, entre otras.
5. Desestabilización: se recompensa a otros por el trabajo realizado por la víctima, se le niega ascensos laborales y aumento de remuneraciones.

El resto de los países que hasta el momento carecen de una legislación específica sobre el acoso laboral, o no han reformado sus códigos de trabajo para incorporar dicha figura, basan la protección del trabajador en normas de carácter general tanto constitucionales como en las disposiciones de los códigos de trabajo, penales,

reglamentos administrativos, código civil, etcétera, en tanto prosperan en sus respectivos proyectos legislativos para regular el caso según Morales (2016): *“Constitución. Se apoyan en esta norma suprema como base de la protección de derechos fundamentales de la persona (dignidad, igualdad ante la ley y la no discriminación, integridad personal, derecho al trabajo, derecho a la salud, etcétera). Códigos de trabajo. En su mayoría recurren a este instrumento jurídico, pues consideran que aun cuando no regula en forma expresa el hecho, la normativa resulta suficiente para prevenirlo y sancionarlo, en razón de que de su contenido se desprenden las obligaciones y los derechos tanto del empleador como del trabajador, así como las reglas del juego de la relación del trabajo y las consecuencias que conlleva su desacato. Asimismo, se aduce que los principios generales del derecho del trabajo deben ser respetados y cumplidos a cabalidad por las partes, además de que el trato digno del empleador para con el trabajador, y viceversa, o entre los mismos trabajadores, es una obligación inherente e indiscutible en toda relación laboral. Empleo de otras ramas del derecho. Se recurre a tipificaciones que tienen un tratamiento específico e independiente, tales como la coacción, las amenazas, la violencia, etcétera”*.

Entre los países que se encuentran en este supuesto tenemos a los siguientes:

1. **Bolivia y Ecuador.** Estos países tienen una base constitucional. En Bolivia, la Constitución, en su artículo 49, establece lo siguiente: *“El Estado protegerá la estabilidad laboral, prohibiéndose el despido injustificado y toda forma de acoso laboral”*. En el caso de Ecuador, el título II, capítulo sexto, artículo 66, de la Constitución regula el derecho a la integridad personal, que incluye la integridad física, psíquica, moral y sexual, y una vida libre de violencia en el ámbito público y privado.
2. **Costa Rica.** Los trabajadores afectados basan sus demandas para reclamar una indemnización con base en la Constitución (artículos 50. y 56), el Código de Trabajo (artículos 19; 69, inciso c; 81, y 83, inciso b), y los reglamentos administrativos (la Ley General de Administración Pública). Las denuncias pueden presentarse ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (vía conciliación), o bien directamente ante los tribunales de justicia. En este país han existido diversos proyectos legislativos para regular el fenómeno; por ejemplo, las leyes 16.088, 17.620, 18.040 y 18.184, siendo el más reciente el Proyecto de Ley 18.136 o Ley Contra el Acoso Laboral en el Sector Público y Privado, que el 29 de julio de 2013 fue dictaminado positivamente por la Comisión Permanente Especial de la Mujer, y turnado al Poder Legislativo para su estudio y posible aprobación.
3. **Panamá.** Este país expidió la Ley 24 (3 de julio de 2007), con la cual modificó y adicionó artículos a la Ley 9 de 1994, que establece y regula la carrera administrativa y dicta otras disposiciones. A través de

este ordenamiento se incorporó la figura del acoso laboral aplicable a los servidores públicos; asimismo, aborda los tres tipos de modalidades del fenómeno: descendente, ascendente y horizontal.

4. **Paraguay.** Este país intenta proteger mediante el Código del Trabajo -Ley 213 de 1993 (modificada por la Ley 496 de 1995)-, en su artículo 84, a la causal por actos de violencia.
5. **Perú.** En esta nación existe un párrafo apartado en la Ley 27815, en el artículo 8, numeral 5, del capítulo III del Código de Ética de la Función Pública, que a la letra dice: "El servidor público está prohibido de: presionar, amenazar y/o acosar. Ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra otros servidores públicos o subordinados que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas".
6. **Uruguay.** Desde 2010 se han presentado diversas iniciativas para regular el acoso laboral. El más reciente proyecto es de 2013: Ley Contra el Acoso Moral en el Trabajo.

De acuerdo con lo expuesto, los países que a través de diversas disposiciones legales pretenden la protección contra el acoso laboral no ignoran lo limitado que resultan ser las mismas, y debido a ello, ha sido la jurisprudencia la que termina delimitando las normas jurídicas para configurar y sancionar el hecho (Morales, 2016).

Una de las principales barreras que se evidenciaron en el ámbito interno de la empresa para hacer efectivos los derechos de los trabajadores víctimas de acoso laboral fue el temor a denunciar, pese a que la Resolución 2646 de 2008 en su artículo 11 busca evitar retaliaciones contra las personas que hayan formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral, e incluso contra los testigos, a quienes no se les podrá terminar su vinculación por el término de seis meses (Ecuador. Ministerio de la Protección Social, 2008).

Este fuero de las víctimas de acoso laboral, al igual que el de las personas en situación de discapacidad y de maternidad, parten de una presunción legal, es decir, puede ser desvirtuado al probar que la desvinculación laboral se debe a razones objetivas, por ejemplo, por la configuración de una justa causa imputable al trabajador. Además, se critica que esta garantía no opera inmediatamente dado que su vigencia depende del hecho de que *"la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento"* (Ley 1010 de 2006, art.11, num.1), lo que significa que en el evento en que dicha autoridad decida archivar la investigación la estabilidad laboral del trabajador se vería comprometida frente a la inexistencia del fuero mencionado (Camacho et al., 2014).

Igualmente, el tiempo que pueden demorar dichas medidas para ser efectivas, es un factor que desanima a la víctima, quien puede optar por soportar la situación de

acoso antes que perder su empleo o renunciar, pese a las graves consecuencias que el acoso puede generar en su salud y en sus relaciones interpersonales, tal como se vislumbra en el expediente correspondiente al caso de una agencia de viajes colombiana, según los hechos objeto de demanda ante el juzgado décimo laboral del circuito (Camacho et al., 2014).

Esta garantía que protege al trabajador denunciante de la conducta de acoso laboral resulta escasa ante la presión e intimidación constante que el acosador ejerce sobre la víctima, y su efectividad depende de la contundencia de las pruebas que la víctima logre aportar, lo cual en principio constituye la mayor dificultad, porque este tipo de conductas son invisibles, ocultas y muchas veces ocurren en privado (Camacho et al., 2014).

Uno de los aspectos fundamentales en el desarrollo del acoso laboral, está representado en la puesta en marcha de los recursos de la comunicación interpersonal y grupal que el acosador hace para dominar y aplastar al otro. Estos recursos incluyen la distorsión y deformación de hechos y palabras, la crítica destructiva, rumores, mentiras, burlas, desprecios y evasión del contacto físico y visual, entre otros. También hacen parte de este aparataje comunicativo el uso marcado del lenguaje verbal ambiguo y confuso, que genera confusión y desorientación, así como una preferencia de los aspectos no verbales como los gestos, las miradas, el tono agresivo, sarcástico o displicente que en su conjunto sirven para marcar y ahondar la distancia (Gómez & Hernández, 2014).

Podemos entender como derechos humanos laborales, todo lo que a hombres y mujeres dependientes del trabajo asalariado, posibilita el reconocimiento y ejercicio de la dignidad humana, permitiéndoles alcanzar el bienestar material, desarrollarse como individuos y como organización, en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidad (Montalvo, 2020).

La igualdad en el trabajo o igualdad laboral debe entenderse como la práctica de las mismas condiciones de trabajo, para todos los trabajadores, hombres y mujeres, menores y mayores, sin importar el sexo, el estado civil, su origen étnico o su raza, la clase social a la cual pertenezcan ni la religión que profesen o su ideología política.

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

Es obligación del empleador, tal como se lo establece en el numeral 36 del artículo 42, del Código del Trabajo, implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso

laboral para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador. Le está prohibido al empleador, tal como lo establece el literal “m”, del artículo 44 ibidem, el cometimiento de actos de acoso laboral o la autorización de los mismos, por acción u omisión. Tal como lo determina el literal “j” del artículo 46, de Código del Trabajo, le está prohibido al trabajador, el cometimiento de actos de acoso laboral hacia un compañero o compañera, hacia el empleador, hacia un superior jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa (Ávila, 2020).

En verdad es necesario tipificar el acoso laboral en el Código de Trabajo dentro de la figura de riesgos de trabajo específicamente en el capítulo “*de la prevención de los riesgos, de las medidas de seguridad e higiene, de los puestos de auxilio, y de la disminución de la capacidad para el trabajo*”, esto con el fin de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores (Ochoa et al., 2021).

Pero hasta que se entregue legislación sobre el mobbing y al tener en cuenta la realidad, las personas o trabajadores que se encuentren frente a la figura del mobbing, deben acudir a la normativa que está en vigencia, la Constitución Política de la República, Código de Trabajo, Leyes Laborales, Derechos Humanos, Legislación Ordinaria, Reglamentaria, Jurisprudencia e Instrumentos Internacionales, suscritos y ratificados por el Ecuador (Ochoa et al., 2021).

El trabajador que ha sido víctima de acoso laboral recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo. Atendiendo a la gravedad del caso, la víctima de acoso puede solicitar ante la autoridad laboral competente la disculpa pública de quien cometió la conducta, tal como lo determina el numeral octavo del artículo 545 del Código del Trabajo. Cuando el trabajador o trabajadora presente indicios fundados de haber sufrido acoso laboral le corresponde al empleador o empleadora presentar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad (Urdaneta, 2020).

Pese a esto, en el Código Penal en vigor no se tipifica una serie de conductas delictivas que surgen en las relaciones de trabajo, cuyos actos afectan a bienes jurídicos de especial significación social, produciendo consecuencias físicas y psíquicas que generan cuadros de ansiedad, dolor, inestabilidad, depresión y otros estados de ánimo que afectan la integridad personal de los trabajadores. Por esto, se recomienda la introducción de una reforma legal que llene este vacío existente en nuestro orden jurídico penal mediante nuevas normas jurídicas que tipifiquen el delito de acoso laboral, las mismas que deberán constar en el Capítulo VIII.1, bajo la denominación: “el ilícito

laboral en las relaciones de trabajo”, y para ello, someto a consideración de la asamblea la presente iniciativa, a fin de que sea acogida y se convierta un proyecto de ley que beneficie a un sinnúmero de trabajadores que sufren acoso laboral en sus lugares de trabajo (Urdaneta, 2020).

CONCLUSIONES

El acoso laboral no es solo un riesgo psicosocial, sino uno de los más peligrosos, puesto que la presión psicológica a la cual se ve sometido una persona sobrepasa todo nivel de tolerancia y autocontrol, esto como resultado de la destrucción de los medios de comunicación de la víctima, de su reputación personal y hasta profesional, de su humillación e incluso la pérdida de un óptimo estado de salud física. La existencia de diversos tipos de psicoterror agrava el asunto, pues demuestra que a nivel organizacional nadie está exento de ser víctima de este fenómeno, puede ocurrir de forma ascendente, un empleado que acosa a su jefe; descendente, un empleado que es acosado por su jefe y horizontal, donde el acoso ocurre entre individuos del mismo nivel de jerarquía.

De lo que no se tiene certeza es qué impulsa un fenómeno de la magnitud del acoso moral; sin embargo, existen múltiples causas relacionadas a este, pero ninguna que justifique tal violación de los derechos humanos, que sea precisa y que pueda ayudar a determinar una forma de detenerlo o aminorar sus efectos; no obstante, se han estudiado una serie de fases que describen el proceso de acoso y las partes implicadas en dicho proceso.

El mobbing como factor de riesgo psicosocial en las relaciones de trabajo es un fenómeno en incremento, que deteriora la calidad de vida de las personas acosadas moralmente y de quienes le rodean, ya que atenta directamente contra los principios básicos de derechos humanos, afectando física y psicológicamente a la víctima, los ataques psicológicos del agresor dejan imborrables cicatrices llevando al trabajador acosado moralmente a un estado de hipervigilancia eterna en el que desconfía de todo y de todos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ávila Urdaneta, J. G. (2020). El acoso laboral o mobbing como elemento causante de accidentes laborales. *Revista Científica UISRAEL*, 7(3), 115–128.
- Camacho Ramírez, A., Morales Vargas, E., & Güiza Suárez, L. (2014). Barreras al acceso a la justicia en el acoso laboral. *Opinión Jurídica*, 13(25), 121-137
- Cruz Arroyo, V., & Casique, I. (2019). Violencia laboral. Análisis de los factores de riesgo y consecuencias en la vida de las mujeres trabajadoras en la Ciudad de México. *Papeles de población*, 25(102), 51-79.

- Cruz Velazco, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento & Gestión*, (45), 58-81.
- Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial No. 449. https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_de_bolsillo.pdf
- Ecuador. Congreso Nacional. (2005). Código de Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%-C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Gómez, I. C., & Hernández, L. (2014). La comunicación en tres casos de acoso laboral. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 10(2), 307-320.
- Harasemiuc, V., & Díaz Bernal, J. (2013). Evidencia científica de la relación entre acoso laboral y depresión. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 59(232), 361-371
- Kahale, D. (2007). El acoso moral en el trabajo («mobbing»): Delimitación y herramientas jurídicas para combatirlo. *Gaceta Laboral*, 13(1), 76-94
- Lanata Fuenzalida, R. G. (2018a). Vías jurídicas para obtener la reparación del daño causado a la víctima de acoso laboral en Chile. *Ius et Praxis*, 24(2), 263-302.
- Lanata Fuenzalida, R. G. (2018b). El acoso laboral y la obligación de seguridad en el trabajo. *Revista de derecho (Valdivia)*, 31(1), 105-126.
- Montalvo Romero, J. (2020). El Trabajo desde la Perspectiva de Género. *Revista de la Facultad de Derecho*, (49).
- Morales Ramírez, M. (2016). Aproximación al acoso laboral desde la legislación comparada. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 49(147), 71-98.
- Ochoa Díaz, C., Hernández Ramos, E., Guamán Chacha, K., & Pérez Teruel, K. (2021). El acoso laboral. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(2), 113-118.
- Pantoja-Pantoja, A., Navarrete-Acosta, A., Zambraño-Guerrero, C., & Matabanchoy-Tulcan, S. (2020). Relación entre clima organizacional y violencia laboral en funcionarios de una universidad pública. *Universidad y Salud*, 22(2), 137-147
- Peralta, M. (2004). El acoso laboral - mobbing- perspectiva psicológica. *Revista de Estudios Sociales*, (18), 111-122.
- Urdaneta, J. (2020). El acoso laboral o mobbing como elemento causante de accidentes laborales. *Revista Científica UISRAEL*, 7(3), 123-136.