

04

TRATAMIENTO JURÍDICO
AL ACOSO LABORAL EN EL ECUADOR

TRATAMIENTO JURÍDICO

AL ACOSO LABORAL EN EL ECUADOR

LEGAL TREATMENT OF WORKPLACE HARASSMENT IN ECUADOR

Valeria Carolina Salazar-Ramírez¹

E-mail: vsalazar2@utmachala.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3638-0610>

Ivanny Mishel Izurieta-Méndez¹

E-mail: iizurieta1@utmachala.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7832-8768>

Guido Ecuador Peña-Armijos¹

E-mail: gepena@utmachala.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9634-1333>

¹ Universidad Técnica de Machala. Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Salazar-Ramírez, V. C., Izurieta-Méndez, I. M., & Peña-Armijos, G. E. (2024). Tratamiento jurídico al acoso laboral en el Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 7(1), 37-48.

RESUMEN

El acoso laboral es una de las manifestaciones que incide negativamente en el buen funcionamiento de las entidades y puede traer consigo graves afectaciones a la salud de los trabajadores. Las humillaciones, maltratos, aislamiento, menosprecio, indiferencia, entre otros actos u omisiones que encierra este comportamiento pueden provocar la renuncia de los trabajadores. Ecuador, en cumplimiento de los compromisos contraídos con la comunidad internacional y con su Constitución, ha puesto en vigencia un amplio conjunto de normas jurídicas relacionadas con la prevención y sanción del acoso laboral. El objetivo de este estudio es evaluar el tratamiento jurídico al acoso laboral en el Ecuador para contribuir a su prevención y adecuada aplicación práctica de las medidas correctivas. Se utilizaron los métodos exegético analítico, análisis, síntesis, inductivo y deductivo. Los resultados muestran la amplia regulación jurídica sobre acoso laboral y la necesidad de continuar la difusión y desarrollo teórico de este tema para que pueda ser utilizado por los trabajadores en los casos en que sus superiores, compañeros de trabajo o subordinados incurran en acoso en el ámbito de las relaciones laborales.

Palabras clave:

Acoso laboral, ambiente de trabajo, tratamiento jurídico, trabajadores.

ABSTRACT

Workplace harassment is one of the manifestations that negatively affects the proper functioning of entities and can bring about serious effects on the health of workers. The humiliation, mistreatment, isolation, contempt, indifference, among other acts or omissions that this behavior contains can cause the resignation of the workers. Ecuador, in compliance with the commitments entered into with the international community and with its Constitution, has put into effect a broad set of legal regulations related to the prevention and punishment of workplace harassment. The objective of this study is to evaluate the legal treatment of workplace harassment in Ecuador to contribute to its prevention and adequate practical application of corrective measures. Analytical exegetical, analysis, synthesis, inductive and deductive methods were used. The results show the extensive legal regulation on workplace harassment and the need to continue the dissemination and theoretical development of this topic so that it can be used by workers in cases where their superiors, co-workers or subordinates engage in harassment in the workplace. of labor relations.

Keywords:

Labor harassment, work environment, legal treatment, workers.

INTRODUCCIÓN

El acoso laboral constituye una conducta que se manifiesta de forma negativa en el ámbito de las relaciones laborales, la cual genera situaciones de temor y pánico en las personas que son víctimas de ella. Esta conducta puede producir en la víctima una afectación de su salud física, psicológica o de ambas, y producto de la misma él o la afectada puede abandonar su puesto de trabajo e incluso, en los casos más nocivos, puede conducir al suicidio o enfermedad grave del trabajador. Ninguna persona está exenta de sufrir acoso laboral pues este fenómeno puede darse en cualquier orden, ascendente, descendente o colateral.

La conducta de acoso laboral, también conocido por mobbing, se ha difundido ampliamente a todo el sector ocupacional, afectando a enfermeras, gerentes, administrativos, directores de recursos humanos, sindicatos, políticos, periodistas, entre otros. Es un comportamiento que, aunque se produce más en orden descendente, es decir, de los jefes a los subordinados, también se conocen múltiples casos que se cometen entre compañeros de trabajo y de los empleados a sus superiores. Muchas veces es silenciado por el propio miedo de las personas a perder su trabajo o por el propio prejuicio de ser calificado como calumniador, sobre todo por lo complejo que resulta probar esta falta que se realiza de forma encubierta y solapada por parte del agresor.

Ecuador cuenta con un sistema jurídico bastante moderno en casi todas las áreas del Derecho y entre sus avances se encuentra la regulación de preceptos sustantivos en cuanto al acoso y un procedimiento que también se lleva a efectos en el orden material cuando se ha agredido, humillado o maltratado a las personas en las áreas o espacios de trabajo. Aun cuando pudieran concebirse otras normas jurídicas más abarcadoras y preventivas, lo cierto es que existe un tratamiento jurídico contra el acoso en los centros de trabajo que permite asegurar que el Estado ecuatoriano se ha ocupado de implementar procesos encaminados a garantizar los derechos del trabajador a desempeñarse en un ambiente de paz y armonía.

A pesar de lo expuesto precedentemente en las entidades se manifiestan conductas reprobables, que califican como acoso laboral. Muchas veces ocurre que no se tiene pleno conocimiento de hasta donde las personas son protegidas y las opciones que tienen las personas para reclamar ante un comportamiento de esta naturaleza. La posibilidad de denunciar y tramitar un proceso en contra del acosador y de recibir una indemnización y las disculpas públicas de ser procedente, constituyen aspectos que se necesitan promover y socializar para de esta forma contribuir a la prevención de este tipo de fenómeno negativo.

El presente estudio tiene como objetivo evaluar el tratamiento jurídico al acoso y a través de ello contribuir a la

prevención de los casos de acoso laboral en el territorio ecuatoriano. Esto sirve además como mecanismo de protección de las mujeres en las áreas de trabajo, contribuye a fortalecer la dignidad, el respeto y los valores que deben impregnar en las entidades donde las personas pasan la mayor parte de su tiempo. Es, además, una contribución a la salud y al derecho a un sustento económico para la persona y sus familiares, lo cual forma parte de los objetivos del Código de Trabajo y de los derechos humanos.

DESARROLLO

El acoso laboral ha sido valorado por distintos autores tomando como punto de partida lo que se ha denominado en la doctrina “mobbing”, que es una especie de hostigamiento, intimidación, ataque o avalancha, que sufren determinadas personas en el ámbito laboral. El autor (De Rivera, 2015) relaciona el mobbing con el comportamiento de los animales cuando se reúnen para atacar a otro miembro que es nuevo y desconocido. El término mobbing es un fenómeno vinculado al rechazo que, en los animales, suele ser instintivo e innato y, que ha sido traído hasta las esferas del Derecho para realizar una crítica a partir de las conductas de quienes discriminan, maltratan o causan sufrimiento a sus compañeros de trabajo, superiores o subordinados en el ámbito laboral.

Para Leymann (1996), *“el mobbing es 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. El mobbing es un proceso de destrucción; se compone de una serie de actuaciones hostiles, que, tomadas de forma aislada, podrían parecer anodinas, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos.”* (p. 27)

Aunque no es una regla absoluta que el acoso laboral se produzca de forma grupal contra otros, lo que sí es indiscutible es que cuando se realiza por parte de un solo individuo a otro es menos grave que cuando varios atropellan, atacan o acosan a una persona, con lo cual el ataque se convierte en más nocivo y peligroso. En opinión de Caragnano (2013), el término mobbing, específicamente representa *“rodear, apiñarse alrededor de alguien, y es indicativo de un comportamiento característico del mundo animal, propio de las aves, que rodean, más en concreto, cercan a sus semejantes y los agreden, con el fin de alejarlos de la bandada.”* (p. 15)

Este tipo de acoso que se desarrolla en ambientes de trabajo es muy similar al que se produce en las escuelas, entre niños o procedente de los docentes y otras personas, fenómeno que se conoce como “bullying”, con la diferencia que el ambiente del “mobbing” se enmarca en el área laboral (Caragnano, 2013). En lo particular, el acoso laboral está marcado también por la diferencia de que la agresión es más psicológica que física, es decir, afecta más a la mente que a la integridad corporal. Normalmente, el agresor o acosador utiliza mecanismos emocionales que

desestabilizan psíquicamente a su víctima y la llevan a la depresión, con el consecuente abandono de su puesto de trabajo en el mejor de los casos, pues se conocen hechos tan inhumanos que han provocado que la víctima de acoso laboral haya llegado al suicidio.

El maltrato psicológico constituye el principal medio de acoso laboral, según afirman Leymann (1966); y Piñuel (2001). Con este, uno o varios agresores pretenden que el acosado decline su posición laboral o su postura en el centro de trabajo. Sea procedente de los compañeros de trabajo, o de los superiores o, de los inferiores hacia los jefes, constituye acoso laboral; pues posee como característica que se realiza de manera reiterada y está presente la intención de dañar a otra persona mediante una actitud hostil, discriminatoria y ofensiva, que deteriora intensamente a las víctimas.

Piñuel (2001), insistiendo en estas particularidades del mobbing, lo define como *“el continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos, o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador”*. (p. 55)

Los contextos de acoso, sea el escolar como el bullying o el laboral como el mobbing, son espacios de agresión y rechazo, respecto a los cuales se viene reaccionando jurídicamente, intentando que se reconozcan lo más pronto posible. La intención es prevenir estos comportamientos sobre la base del conocimiento que se tiene de ellos y reprimirlos, en aquellos casos que sea necesario, para erradicarlo de los ambientes sociales, educacionales y laborales. Ecuador no está ajeno a ese propósito y aunque no puede afirmarse que haya disminuido el acoso laboral, por lo menos se han aprobado normas contra el mismo. Es importante definir, por tanto, aspectos esenciales del acoso laboral y su tratamiento jurídico, en lo cual es imposible introducirse sin abordar algunas cuestiones teóricas generales que atañen a este tópico.

Para Parra (2015), *“el acoso laboral tiene como fin menoscabar psicológicamente a la persona acosada y propiciar su salida de un lugar de trabajo, bien sea por despido o por renuncia de la persona hostigada”* (p. 2). Las causas que dan lugar al acoso laboral pueden ser variadas, pero casi siempre rondan por los celos profesionales, problemas de competencia laboral, deseos de que el otro renuncie o sea trasladado a otro puesto de trabajo y la intención de que la persona se retire, supuestamente, por su voluntad, y despojarlo así de determinados derechos.

En sus estudios sobre el acoso laboral como riesgo psicosocial y su relación en el desempeño laboral, aplicado al personal de una institución pública en la ciudad de Quito, la autora Carrasco (2020), demuestra las afectaciones

que produce el acoso laboral al funcionamiento de las instituciones públicas. Al respecto, concluye que existe una relación entre el acoso laboral y el desempeño en el trabajo de las personas, pues las que estaban expuestas a mayor riesgo psicosocial obtuvieron el menor puntaje en la evaluación del desempeño.

Los precedentes expuestos indican la necesidad de evitar este tipo de fenómenos en las entidades laborales, mediante las medidas de prevención de riesgos de acoso laboral o mediante una estrategia de intervención, según sean las condiciones, circunstancias y manifestaciones del fenómeno. En ello, desempeña un papel importante el Acuerdo Ministerial 82, expedido el 16 de junio de 2017, que tiene como propósito contribuir a la prevención y mitigación del acoso laboral. Por otro lado, es indispensable corregir y sancionar a los acosadores conforme a la legislación vigente (Ecuador. Ministerio del Trabajo, 2017).

Para la persona que es víctima del acoso es bien complejo decidir entre tolerar o soportar la violencia psicológica en el centro de trabajo, adaptarse o acostumbrarse al mal ambiente laboral que la rodea o renunciar al puesto o cargo que ocupa. El acoso laboral, por naturaleza, se produce entre personas eminentemente públicas como ha señalado Ayala (2011), quien además ha profundizado en el acoso sexual que se produce en el centro de trabajo, fundamentalmente en contra de las mujeres, convirtiéndose en un doble acoso: laboral y sexual. *“El acoso sexual en los lugares de trabajo es un problema ampliamente extendido cuyas manifestaciones y efectos causan un detrimento grave y profundo en las vidas de las personas que lo han vivido”*. (p. 4)

Las causas por las cuales las personas o grupos de personas acosan a otro en el centro de trabajo pudieran ser impredecibles o muy difíciles de determinar, pues pueden proceder de un trastorno de la personalidad del acosador o un complejo o falta de autoestima o el miedo a las competencias laborales, o una simple envidia por los logros o resultados del otro. En realidad, la subjetividad en el ser humano es tan compleja que resulta imposible encuadrar, en unas pocas, las causas del fenómeno del acoso laboral. Sin embargo, autores como Leymann (1996), han expresado algunas formas en que, de manera reiterada y recurrente, se ha pretendido destruir redes de comunicación de las víctimas y perturbar sus labores, hasta alcanzar que el acosado abandone su lugar de trabajo.

Sobre la base de las formas en que se manifiesta el acoso laboral, Leymann (1996), entiende que el objetivo del mobbing es intimidar, sea utilizando bromas, amenazas, molestias, comentarios hirientes que, en principio, pueden utilizarse sutilmente y luego van aumentando gradualmente hasta repetirse todos los días. En muchos casos, las víctimas no se dan cuenta de que están siendo atacadas porque los autores no se manifiestan de forma directa. Esto trae como consecuencia que, de inmediato, ni siquiera el acosador sea rechazado, hasta que se

generan complicaciones que son difíciles de ignorar, provocándose conflictos verbales y hasta físicos que terminan, generalmente, en casos graves de acoso.

En criterio de Piñuel (2001), con el mobbing se presiona a la persona hasta lograr que abandone su trabajo. Se humilla, opaca, intimida, reduce, amedrenta, se consume o minimiza emocionalmente a la víctima para que se retire de la organización al tiempo que el hostigador satisface esos instintos insaciables de agredir, destruir, y controlar la situación para canalizar sus tendencias psicopáticas. Tanto Leymann (1996), como Piñuel (2001), coinciden en que el objetivo del acoso laboral es llegar a atemorizar a la víctima hasta que no pueda resistir el horror que le causa su ambiente de trabajo y renuncie voluntariamente al mismo.

En muchas oportunidades, las víctimas sufren daños psicológicos o morales irreparables, no soportan regresar a su puesto de trabajo, no resisten los abusos y acosos recibidos, ya sea de parte de sus compañeros, de superiores o de sus subordinados. Así, el acosador logra el resultado deseado y su víctima queda bajo los efectos del trauma, que a veces es muy fuerte. Las personas que han sufrido acoso severo, presentan un cuadro clínico caracterizado por la ansiedad y la depresión, razón por la que Fornés (2002), advierte acerca de la necesidad de una rápida identificación, de lo contrario, puede acarrear consecuencias a la salud mental que pueden ser temporales o permanentes.

La ansiedad, en criterio de González de Rivera, constituye uno de los efectos más frecuentes del acoso laboral, incluye un factor de estrés que se manifiesta en una sensación de persecución sistemática que desemboca en insomnio, conductas evasivas, irritabilidad, hiperactividad, incapacidad para actuar en situaciones de riesgo o de baja o alta ocurrencia (De Rivera, 2000). Por su parte Piñuel (2001), define o identifica la ansiedad que provoca el acoso laboral como "síndrome de estrés por coacción continuada", el cual consiste en un estado depresor que puede traer consigo un desenlace fatal para quien lo padece.

La depresión, como otra de las consecuencias o efectos del acoso en el trabajo según Fornés (2002), constituye una reacción muy similar al síndrome de burnout o del trabajador quemado. Este se deriva de la cronificación del estrés laboral, causante de un agotamiento emocional generalizado, que produce en el sujeto acosado la creencia de la existencia de una falta de realización personal, crea un vacío y una sensación de soledad debido al aislamiento durante el proceso de hostigamiento. Tanto la ansiedad como la depresión pueden llevar a la víctima al pánico o a mostrar tendencias suicidas.

Los acosadores son personas fácilmente identificables pues son aquellos que, por envidia, celos, enojo, miedo o impotencia, generan burlas, rumores, odio, se inventan

historias denigrantes, etc., contra otras personas, que son las víctimas de acoso (Hirigoyen, 2001). Los acosados, por su parte, son generalmente personas que sobresalen en la entidad por sus méritos, son proactivas, carismáticas e inteligentes, entre otras cualidades, según afirman (Trujillo et al., 2007). Mientras, Hirigoyen (2001), piensa que las víctimas de acoso laboral tienen la natural tendencia a sentir culpa, son transparentes y vitales, pero, a su vez, se muestran tímidas y vulnerables. Estas cualidades, muchas veces, generan sentimientos negativos en las personas frustradas.

En los estudios sobre el acoso laboral, ocupa un lugar importante el centro de trabajo, pues este es el espacio donde se produce el mobbing. El administrador o empleador o quien esté a cargo de la entidad, es el máximo responsable de adoptar las medidas para la prevención y tratamiento del mobbing. Otro elemento trascendental son los testigos del acoso, que comparten el lugar de trabajo con el agresor y el acosado, sin embargo, muchas veces prefieren ignorar lo que sucede a su alrededor y permanecer en silencio, con el objetivo de evadir cualquier participación en un litigio que pudiera traerle dificultades laborales, sobre todo cuando el acoso procede de los superiores. Esta actitud entorpece el proceso que pueda seguirse contra el agresor y deja impune muchos actos que constituyen una forma de verdadero mobbing laboral.

El acoso laboral se puede producir de varias formas. En primer lugar, se puede mencionar la forma ascendente, que es cuando parte de los subordinados hacia su superior y que a veces sucede porque el jefe fue asignado al puesto sorpresivamente o procede de fuera de la empresa. También se da porque sus métodos son nuevos o diferentes a los que estaban implementados en la entidad y los subordinados no los aceptan o puede ser que alguien aspiraba al cargo y no lo obtuvo (González de Rivera & Rodríguez, 2006). Otra forma es el acoso laboral descendente, que es cuando se comporta al revés, pues el superior es quien acosa, se burla, desprecia, insulta o explota a sus subordinados o subordinado. Este es el tipo de acoso que más se manifiesta, en el que el poder es ejercido de manera muy déspota y, en ocasiones, lo que hace el sujeto jerárquicamente superior es llevar al acosado al abandono supuestamente "voluntario" del puesto de trabajo.

Cuando el acoso es realizado por los compañeros de trabajo, donde no existen jerarquías ni subordinaciones, se está ante un tipo de acoso horizontal o colateral (González de Rivera & Rodríguez, 2006). Cualquiera que sea el tipo de acoso, puede manifestarse por razones de género, o mediante hostigamiento o como violencia moral, sexual o mediante la violencia física (Moreno, 2008), aunque esta última es la menos común. Existen cinco formas muy generalizadas en que se manifiesta el acoso laboral según criterios coincidentes de Leymann (1966); y Piñuel

(2001). Estas radican en la obstrucción y reducción de la comunicación a la víctima, evitarle el contacto social a la misma, desacreditarla o afectar su reputación personal o laboral, así como la reducción de su ocupación y empleabilidad y las afecciones directas a la salud física o psíquica de la víctima.

Cuando el conflicto nace, ya sea este de carácter personal o profesional, tal y como ocurre cuando alguien se incorpora o asume como jefe en el ámbito laboral, es casi normal que algunos se opongan, pero se espera que sea algo pasajero o que la situación pueda solucionarse de manera razonable. Esto también puede ocurrir cuando una persona se incorpora a un equipo de trabajo. No obstante, según comenta (Pinzón de Bojana & Atencio, 2010), el acoso puede pasar a una segunda fase, que es la de estigmatización o el uso de todas las estrategias de acoso verbal o físico para desacreditar, humillar y anular a la víctima. De esta forma, el acosador puede manifestarse contra su víctima a través de los variados comportamientos que la doctrina ha ido identificando. Entre estos, Piñuel (2001), estima prudente mencionar:

- Gritar, chillar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.
- Asignarle objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- Quitarle áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar, hasta que se aburra y se vaya.
- Ignorarlo o excluirlo, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia (ninguneándolo) o su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste, tratarlo como si fuera invisible.
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarlo después de negligencia o faltas profesionales.
- Extender por la empresa rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- Infravalorar o no valorar en absoluto el esfuerzo realizado, mediante la negativa a reconocer que un trabajo está bien hecho o la renuencia a evaluar periódicamente su trabajo.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc., caricaturizándolas o parodiándolas.
- Castigar duramente cualquier toma de decisión o iniciativa personal en el desempeño del trabajo como

una grave falta al deber de obediencia debida a la jerarquía.

- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores.
- Animar a otros compañeros a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.
- Invadir la privacidad del acosado interviniendo su correo, su teléfono, revisando sus documentos, armarios, cajones, etc., sustrayendo maliciosamente elementos clave para su trabajo. (Piñuel, 2001, p. 140)

Estar atentos en esta etapa es muy importante porque es en ella donde más posibilidades existen de darse cuenta del acoso y enfrentarlo. De no ser así puede ser que más tarde ya la agresión sea muy fuerte y la víctima no pueda defenderse, ni aguantar más y tendrá que salirse de la entidad, con la única intención de recuperar su libertad emocional y su tranquilidad. Aunque los representantes y autoridades de la entidad son los máximos responsables de velar porque no ocurran situaciones como estas en el espacio de trabajo, los compañeros pueden protegerse mutuamente ante el riesgo de acoso laboral.

La empresa puede y debe intervenir en tales situaciones, incluso antes de que se haya producido mucho daño a la persona producto del acoso laboral. La administración debe cumplir su papel y adoptar las políticas y medidas necesarias para prevenir el acoso y para identificarlo en los espacios de la entidad. En ocasiones, ha ocurrido que la víctima se ha retirado del centro de trabajo o presenta síntomas de deterioro mental, ha pasado largas temporadas bajo sufrimiento, ha sido humillada, desacreditada y despreciada y la administración no ha intervenido para mejorar o corregir esta situación. La víctima de acoso, en tales casos, estuvo en un lugar oscuro, bajo condiciones laborales deplorables, se sintió incómoda, aislada de sus compañeros de trabajo, o en otras situaciones ha realizado tareas manifiestamente inútiles y rutinarias, siendo una excelente profesional. Muchas personas logran superar estos estados, pero otros no y, a veces, terminan definitivamente con su historia laboral y hasta con su propia vida.

En Ecuador, como en la mayoría de los países del mundo, se han suscrito a acuerdos, convenios y tratados internacionales, que son de aplicación directa. Dentro de ellos están todos aquellos que protegen a las personas en su derecho al trabajo como es la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH). Esta, en su artículo 23.-1, establece que: "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo." (Organización de las Naciones Unidas, 1948) También se regula, mediante el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el derecho a la remuneración equitativa que asegure a la persona y a su familia una

existencia conforme a la dignidad humana (Organización de las Naciones Unidas, 1966).

La Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) o Pacto de San José, al establecer como propósito “consolidar un régimen de libertad personal y de justicia social, fundado en el respeto de los derechos esenciales del hombre” y a que toda persona se le respete en su integridad física, psíquica y moral, entre otros preceptos, consagró los postulados básicos para que la violencia física o psicológica no se permitiesen en el ámbito del trabajo (Organización de Estados Americanos, 1969). El acoso laboral es una expresión de esas actitudes de agresión y maltrato que no deberían ocurrir en los espacios de trabajo y la comunidad internacional hace constar, mediante sus regulaciones, en que se deben promover y fomentar acciones dirigidas a prevenirlo y enfrentarlo.

La Convención Americana de Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, también conocida como Protocolo de San Salvador (Organización de Estados Americanos, 1988) reconoce el derecho al trabajo e incorpora a la lista de derechos económicos, sociales y culturales, los relacionados con la sindicalización, la salud, la alimentación, la educación, al trabajo, entre otros. La voluntad de establecer paradigmas de protección al trabajo, como un derecho humano, implica también contar con la garantía de qué constituye un trabajo digno, en condiciones y ambientes saludables para los trabajadores.

En tal sentido, la Organización Internacional del Trabajo (1957), que es un organismo especializado de las Naciones Unidas en asuntos laborales, promueve el derecho al mismo, fomenta las oportunidades de un empleo decente y se propone reforzar el diálogo en temas relacionados con el trabajo. El trabajo decente ***“sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres”***. (Organización Internacional del Trabajo, 2023)

Hermosa (2017), señala que la Organización Internacional del Trabajo, en informe elaborado en el año 1996, propuso a los Estados adoptar medidas en torno al hostigamiento y acoso laboral y establecer regulaciones debido a la gravedad que representa la presencia de fenómenos, como el acoso laboral, en las entidades. Estas manifestaciones, según la propia Organización Internacional del Trabajo citada por Hermosa (2017), pudieran incluso causar la muerte, denominando al extremo de esta situación laboral como psicoterror.

La Organización Internacional del Trabajo también ha recomendado dictar reglamentos para la regulación y tratamiento al acoso laboral, en los que se debe tener en cuenta la gravedad de la infracción y la regulación de la gradación del acoso para establecer medidas proporcionales, que pueden comenzar por una simple amonestación en los casos menos graves hasta la separación definitiva de la entidad ante aquellos casos más relevantes, previo visto bueno (Hermosa, 2017). Se sugiere incluir el mobbing como causal de terminación del contrato de trabajo, así como establecer los procedimientos para que la persona acosada pueda acudir ante las autoridades para denunciar estos actos, ser tratado por los especialistas de medicina legal y certificar el daño sufrido como resultado del acoso laboral.

En sentido general, los instrumentos jurídicos internacionales imponen a los Estados ocuparse de las medidas preventivas y regular el tratamiento normativo en relación con el acoso laboral y sobre cualquier otro acto discriminatorio en contra del trabajador en su vínculo laboral. Desde el propio texto constitucional ecuatoriano, en sus artículos 417 y 425, se reconoce el valor de los tratados internacionales ratificados por el Ecuador y, en tal sentido, se establece su aplicación directa y el mandato de aplicarlo en favor del ser humano (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

La Constitución de la República de Ecuador, en relación con el trabajo, establece que este es un derecho, un deber y un derecho económico que ostentan las personas y que permite el sustento propio del trabajador y de su familia, al mismo tiempo que se regula expresamente el deber del Estado de garantizar la dignidad de las personas. Estos constituyen principios básicos del funcionamiento de la actividad laboral en todo el territorio nacional, donde se podrá acceder y recibir la protección legal para desempeñarse en paz, armonía y en un ambiente sano y saludable como trabajadores (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

El artículo 331 de la Constitución establece, más específicamente, la prohibición del acoso laboral contra las mujeres, sin embargo, de los preceptos generales relacionados con el trabajo se infiere que el ambiente laboral debe ser respetado, pues solo puede haber un trabajo digno cuando se respete en todos los ámbitos laborales la dignidad como valor supremo del ser humano. En cuanto a la lectura e interpretación del artículo 66, numeral 4 del texto constitucional, deviene el derecho a la igualdad material, la no discriminación y, por tanto, la negación del acoso laboral como forma de rechazo a cualquier manera de subestimar o atacar estos postulados básicos (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

A propósito de la protección de las mujeres contra el acoso laboral vale citar el artículo 12 de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Ecuador. Asamblea Nacional, 2018) en cuanto

a los ámbitos en que se ejerce la violencia contra las mujeres. Dentro de este instrumento jurídico, el espacio de trabajo: ***“Comprende el contexto laboral en donde se ejerce el derecho al trabajo y donde se desarrollan las actividades productivas, en el que la violencia es ejecutada por personas que tienen un vínculo o convivencia de trabajo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Incluye condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a través de favores de naturaleza sexual; la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; el descrédito público por el trabajo realizado y no acceso a igual remuneración por igual tarea o función, así como el impedimento a las mujeres de que se les acredite el período de gestación y lactancia”***.

El Protocolo de Prevención y Atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo establece los procedimientos para tramitar las denuncias por acoso y discriminación contra las mujeres en los espacios de trabajo, lo cual representa una doble protección a las mujeres, tanto en el puesto de trabajo como por su condición de mujer (Ecuador. Ministerio del Trabajo, 2020).

El Código de Trabajo en el Ecuador, por su parte, regula el trabajo como un deber social y un derecho en su segundo artículo, de manera que este cuerpo normativo es fundamental porque es el que establece las relaciones entre los trabajadores y sus empleadores. En el mismo también se instituye la finalidad de mantener la adecuada armonía en las relaciones de trabajo en el Ecuador. Este ambiente de trabajo, concebido en el código de la materia, implica el desarrollo de las actividades en un ambiente sano y libre de acoso laboral y de conductas similares que vayan en detrimento del trabajador (Ecuador. Congreso Nacional, 2005).

El artículo 172, numeral 8 del Código de Trabajo, prohíbe el acoso en cualquiera de sus formas y direcciones, sea hacia los colaterales o compañeros de trabajo, hacia los superiores o de estos hacia sus subordinados. De manera que, el acoso laboral desde el punto de vista de las relaciones de trabajo, está expresamente previsto como una violación en el orden laboral ecuatoriano. El empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno cuando cualquiera de estas conductas se pongan de manifiesto en la entidad, ya sea que las mismas fueren ejecutadas por uno o varios trabajadores (Ecuador. Congreso Nacional, 2005).

Por su parte, el artículo 42 numeral 13 del Código de Trabajo, establece dentro de las obligaciones del empleador, la de tratar a sus empleados con el debido respeto y consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra, de lo cual puede interpretarse perfectamente que las relaciones de trabajo entre el jefe y los subordinados deben estar dotadas del debido respeto y consideración y, por ende, libres de cualquier tipo de acoso

laboral procedente de los superiores (Ecuador. Congreso Nacional, 2005).

El Código del Trabajo, en el artículo 173 inciso uno, prevé la posibilidad de dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los casos de “injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes”. De esta manera, la injuria, que bien pudiera ser una manifestación de acoso laboral, da lugar a que el trabajador pueda ejercer el derecho que le confiere la ley en ese sentido, pues en estos casos la misma ampararía al empleado que ha sido víctima de un acoso de forma descendente (Ecuador. Congreso Nacional, 2005).

Si bien antes del año 2017 se consideraba que el Código de Trabajo concedía cobertura suficiente para reclamar ante cualquier tipo de acoso, no solamente porque existían normas expresas que consagraban el trabajo como un derecho y variadas formas de protección a esta relación jurídica laboral, sino porque la Constitución de la República del Ecuador es amplia en el reconocimiento de derechos que permitirían integrar e interpretar en favor de la dignidad de los empleados, se consideró que lo legislado no completaba totalmente las expectativas de una protección jurídica contra el acoso laboral. Es así que, entre los cuerpos normativos aprobados para reforzar la protección jurídica contra el acoso laboral, se realizó la reforma a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo (Ecuador. Asamblea Nacional, 2017), donde se definió ampliamente lo que es el acoso laboral en su artículo 4. ***“Debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial”***.

La definición de acoso laboral, que muestra la citada reforma al Código de Trabajo, coincide con lo establecido en la doctrina en cuanto a su reiteración, a su manifestación en el lugar del trabajo, a sus formas de maltrato, menoscabo o humillación o cualquier otra que perjudique al trabajador en su ambiente laboral. Se corresponde, además, con el derecho de las personas a trabajar en un ambiente sano, al respeto, a la dignidad y a la no discriminación. Indiscutiblemente, el haber expresado con total claridad lo que en la ley se entiende por acoso laboral, viene a consolidar la voluntad del legislativo de proteger a los trabajadores ecuatorianos frente a los denigrantes actos de acoso laboral.

Una especie de norma procesal contiene la reforma al artículo 46 del Código de Trabajo, pues establece que las denuncias que se formulen por acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo según las circunstancias del caso y la gravedad de la conducta. “La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo” (Ecuador. Asamblea Nacional, 2017). Aunque pudiera criticarse esta mixtura de normas sustantivas con procesales, de momento se considera que esta es una regulación necesaria y que constituye un avance hacia la implementación de normas claras que sirven de guía al trabajador sobre lo que debe hacer ante cualquier hecho de acoso laboral.

La Ley reformativa al Código de Trabajo, en el artículo 5, añade al artículo 42 del mencionado cuerpo de normas jurídicas de trabajo, el numeral 36, que expresa: **“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”**. (Ecuador. Asamblea Nacional, 2017)

Esta norma jurídica, prevista en el artículo 5 de la: “Ley Orgánica reformativa a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral”, es una regulación preventiva, que sigue las reglas trazadas por la comunidad internacional y, especialmente, las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo. Teniendo en cuenta lo anterior se puede afirmar que Ecuador ha ejecutado acciones que tienden a prevenir riesgos, adoptar medidas y a poner en práctica planes de prevención del acoso laboral. El Ministerio de Trabajo del Ecuador (2017, 2020, 2021), ha aprobado la Normativa dirigida a la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral, de la que han surgido estrategias y medidas encaminadas a la prevención de riesgos en materia de acoso en los espacios de trabajo (Ecuador. Asamblea Nacional, 2017).

En la normativa aprobada para erradicar la discriminación en el ámbito laboral se definieron los términos básicos para la elaboración de una estrategia preventiva. Posteriormente, se creó un: “Formato Plan Integral de Prevención de Riesgos Laborales para Empleadores con 1 a 10 Trabajadores donde el acoso laboral”, en el que se predeterminaron conceptos asociados a los riesgos y peligros que pudieran afectar los objetivos y metas de la entidad laboral, dentro de los que se encontraba el acoso laboral (Ecuador. Ministerio del Trabajo, 2017). Las indicaciones de dicho documento se establecieron acerca de las formas que debían adoptarse en materia de prevención, control de riesgos y las acciones concretas y medibles para disminuir el acoso laboral, lo cual son

pasos importantes del Derecho Laboral ecuatoriano hacia la erradicación del acoso en los espacios de trabajo.

La Ley Orgánica reformativa a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo, a través de su artículo 6, también modificó el artículo 44 del Código de Trabajo por añadidura, pues se establece que el acoso puede ser cometido tanto por acción como por omisión. Subsiguientemente, se establecen en dicha ley las líneas o direcciones en las que se puede manifestar el acoso laboral, ya sea hacia compañeros de trabajo, superiores o hacia un subordinado de la empresa, particular que está contenido en el artículo 7 de la Ley Orgánica reformativa a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral, que modifica el precepto legal 46 del Código, también por añadirse el inciso j) al artículo 46 (Ecuador. Asamblea Nacional, 2017).

En la reforma vuelve a incorporarse una norma procesal mediante el artículo 8 de la ley, con el objetivo de establecer como un acto procesal previo a la petición del visto bueno, la posibilidad de ejecutar un acto de conciliación en el que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien lo represente ante la autoridad competente facultada para conocer del asunto (Ecuador. Asamblea Nacional, 2017). Esta reforma corresponde al artículo 172.8, segundo párrafo, del Código de Trabajo. Del texto de la ley puede interpretarse que se abre paso a la conciliación como un método amistoso de resolver el conflicto, sin embargo, no queda totalmente esclarecido si resulta obligatorio comparecer al acto.

Se repite la conciliación en el artículo 173.4 del Código de Trabajo, pues la reforma que se prevé en el artículo 6 de la Ley Orgánica reformativa a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral relacionada con el artículo 173 del Código de Trabajo, indica que una vez presentado el visto bueno procede la apertura de la conciliación **“que presidirá la autoridad laboral competente en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien lo represente”**. (Ecuador. Asamblea Nacional, 2017)

Según las reformas realizadas al Código de Trabajo, conforme a la Ley Orgánica Reformativa a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral, se prevé la fijación de la indemnización correspondiente, conforme al artículo 195 numeral 3 del Código de Trabajo. El propio precepto reformado, 173.4 del Código de Trabajo prevé que cuando el trabajador presente indicios suficientes de haber sido acosado, la entidad deberá presentar justificación razonada y suficiente de las medidas proporcionales adoptadas (Ecuador. Congreso Nacional, 2005).

Según el artículo 195, numeral 3 del Código de Trabajo, la persona acosada recibirá la indemnización equivalente

al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo. Ante la gravedad de la falta, la víctima podrá, además, solicitar las disculpas públicas de parte de quien ha cometido el acoso, tal como lo determina el artículo 545 apartado 8 del Código de Trabajo (Ecuador. Congreso Nacional, 2005).

Establece el Código de Trabajo que, en los casos, en que el despido se haya producido a causa de discriminación, haya sido “por afectar al trabajador debido a su condición de adulto mayor u orientación sexual”, entre cualquier otro supuesto y “fuera de los previstos para la ineficacia del despido, el trabajador tendrá derecho a la indemnización adicional a que se refiere” el artículo 195.3 (Ecuador. Congreso Nacional, 2005).

En el orden procesal pueden acotarse algunas cuestiones básicas relacionadas con las formas de dar por terminada la relación laboral a través del procedimiento administrativo denominado “Visto Bueno”. Tanto el empleador como el trabajador pueden tramitarlo si se ajustan a las causales que determina la ley de esta materia (Ecuador. Congreso Nacional, 2005). La víctima de mobbing o acoso laboral, en cualquiera de sus tipos, puede ampararse en la Constitución de la República, Convenios y Tratados Internacionales, el Código del Trabajo y como norma complementaria el Acuerdo Ministerial 82: “Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral”.

El procedimiento de Visto Bueno tiene una etapa probatoria, en la que se pueden presentar pruebas testimoniales, documentales y/o periciales. En el caso que se hayan denunciado acosos laborales todas estas pruebas deben ir direccionadas a demostrar la existencia del acoso y las secuelas que ha generado la misma en la víctima. Dentro de las pruebas que se pueden presentar como idóneas para este tipo de proceso se encuentran certificados médicos, valoraciones psicológicas y psiquiátricas que determinen anomalías o afecciones intestinales, de la piel, sudoraciones, falta de sueño, falta de apetito, temblores de sus extremidades, nerviosismo, ansiedad, estrés, depresión o daño psicológico. En el dictamen de los médicos debe constar que el estrés laboral deviene de los actos de hostigamiento, maltratos u otros realizados por su acosador.

En los casos en que el acosado esté siendo víctima de sus compañeros de trabajo, debe comunicarlo por escrito o por cualquier otro medio apropiado al empleador, quien deberá adoptar las medidas pertinentes y los correctivos necesarios contra el acosador, pues él es responsable del buen funcionamiento de la entidad, de lo contrario, se le concede el derecho al trabajador acosado de presentar el visto bueno y a recibir la indemnización correspondiente. En tales casos, el empleador es responsable por omisión y le corresponderá realizar la indemnización en favor del trabajador acosado y reconocerle otros derechos laborales adquiridos. En tal sentido, es muy importante para el trabajador contar con la evidencia de que

notificó al empleador de los hechos de acoso de los que está siendo objeto.

La resolución de Visto Bueno, emitida por el Inspector de Trabajo que conoció la causa, podrá ser apelada ante un juez de lo laboral, perteneciente a la ciudad donde se resolvió el Visto Bueno. El juez considera a la resolución de Visto Bueno como un mero informe, por lo cual las partes procesales tendrán que presentar las pruebas necesarias para modificar esta resolución que en sus criterios le han causado perjuicio. (Ministerio del Trabajo, 2021) De igual manera esta sentencia podrá ser recurrida conforme a las normas del Código de Trabajo (Ecuador. Congreso Nacional, 2005).

CONCLUSIONES

El acoso laboral constituye una de las más graves conductas que pueden manifestarse en el ámbito del trabajo. El mismo está caracterizado por la marginación, humillación, maltratos; esencialmente de tipo psicológico contra las víctimas, que pueden ser procedentes de uno o varios compañeros de trabajo, superiores o subordinados. Este particular se ha convertido en una preocupación para la comunidad internacional y para el Estado ecuatoriano dados los graves efectos que producen en las personas y en el propio ambiente de trabajo.

Los empresarios, administradores y representantes de las entidades laborales son los máximos responsables de prevenir y corregir los hechos de acoso laboral según la legislación vigente, que reconoce el trabajo como un deber social y un derecho de las personas a desempeñarse laboralmente en un contexto de respeto y dignidad, para lo cual se han aprobado protocolos, normativas y estrategias encaminadas a la prevención del acoso laboral en los espacios de trabajo. Los planes de prevención de riesgos de acoso laboral deben constituir una prioridad en cada centro de trabajo.

El Código de Trabajo vigente en el Ecuador, en relación con el acoso laboral, ha seguido las líneas trazadas por la comunidad internacional y la Constitución de la República del Ecuador, siguiendo especialmente las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo. El mismo ha regulado, con total claridad, un conjunto de normas procesales y sustantivas que sirven de mecanismo de protección de los trabajadores en caso de acoso laboral. La socialización y difusión de los preceptos legales que regulan la materia resultan indispensables para la efectiva utilización y protección de los trabajadores afectados por el acoso.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ayala Álvarez, M. D. (2011). *El acoso laboral como forma de perpetuación de la discriminación por género : problemas legales y estrategias para la protección*. (Tesis de maestría). Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.

- Caragnano, R. (2013). El acoso moral en Italia: marco de referencia y evolución jurisprudencial. *Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, 1(4), 2-32.
- Carrasco Camacho, M. L. (2020). *El acoso laboral (mobbing) como riesgo psicosocial y su relación en el desempeño laboral, aplicado al personal de una institución pública, en la ciudad de Quito*. Universidad Andina Simón Bolívar:
- De Rivera, L. (2015). *La etología del mobbing. El acoso en animales*. Altaria.
- Ecuador. Asamblea Nacional . (2018). *Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres*. Registro Oficial Suplemento 175. https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/ley_prevenir_y_erradicar_violencia_mujeres.pdf
- 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. Asamblea Nacional. (2017). *Ley Orgánica reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral*. Registro Oficial N° 116. <https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/2010/1/33.%20Ley%20Org%C3%A1nica%20Reformatoria%20para%20prevenir%20el%20Acoso%20Laboral.pdf>
- Ecuador. Congreso Nacional. (2005). *Código de Trabajo*. Registro Oficial suplemento 167. <https://elyex.com/codigo-de-trabajo-ecuador-pdf-descargar-3/>
- Ecuador. Ministerio de Trabajo. (2021). *Formato Plan Integral de Prevención de Riesgos Laborales para Empleadores con 1 a 10 Trabajadores*. <https://www.legalecuador.com/es/ministerio-del-trabajo-emite-formato-plan-integral-de-prevencion-de-riesgos-laborales-para-empleadores-con-1-a-10-trabajadores/>
- Ecuador. Ministerio del Trabajo. (2017). *Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ambito Laboral*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-82.-NORMATIVA-ERRADICACION-DE-LA-DISCRIMINACION-EN-EL-AMBITO-LABORAL.pdf?x42051>
- Ecuador. Ministerio del Trabajo. (2020). *Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/04/a.-244-ACOSO.pdf>
- Fornés Vives, J. (2002). Mobbing: La violencia psicológica como fuente del estrés laboral. *Enfermería Global*, 1(1), 54-65.
- González de Rivera y Revuelta, J. L. (2000). *El síndrome del acoso institucional*. https://www.researchgate.net/publication/238792491_El_sindrome_del_acoso_institucional
- González de Rivera y Revuelta, J., & Rodríguez Abuín, M. (2006). Acoso psicológico en el trabajo y psicopatología: Un estudio. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3), 397-412.
- Hermosa Torres, E. P. (2017). *El mobbing o acoso laboral, pautas para su tratamiento en el Ecuador*. (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar.
- Hirigoyen, M. F. (2001). *El acoso moral en el trabajo: Distinguir lo verdadero de lo falso*. Editorial Paidós.
- Leymann, H. (1996). El Contenido y Desarrollo del Mobbing en el Trabajo. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Moreno Cáliz, S. (2008). Apuntes sobre el concepto legal de acoso laboral. *Seguridad Social y Laboral*, (218), 56-62.
- Organización de Estados Americanos. (1969). *Convención Americana sobre Derechos Humanos. "Pacto de San José de Costa Rica"*. <https://www.refworld.org/es/docid/57f767ff14.html>
- Organización de Estados Americanos. (1988). *Protocolo adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales. Protocolo de San Salvador*. <https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/protocolo-san-salvador-es.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. ONU. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Organización de las Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*. ONU. https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/ccpr_SP.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (1957). *Convenio sobre poblaciones indígenas y tribales*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C107
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Trabajo decente*. Recuperado el 23 de 08 de 2023, de <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>
- Parra Cortés, L. V. (2015). *Aportes para el desarrollo normativo sobre acoso laboral en Ecuador: la experiencia de la Ley 1010 de 2006 en Colombia*. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5283/1/06-TC-Parra.pdf>

- Pinzón de Bojana, B., & Atencio, E. (2010). El mobbing en el desempeño laboral. Implicaciones en la salud. *Multiciencias*, *10*, 140-145.
- Piñuel y Zabala, I. (2001). *Mobbing como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Sal Terrae.
- Trujillo Flores, M., Valderrabano Almegua, M., & Hernández Mendoza, R. (2007). Mobbing: historia, causas , efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas. *Innovar*, *17*(29), 21-51.
- Westreicher, G. (2020). *Estrategia*. <https://economipedia.com/definiciones/estrategia.html>