



UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO

CARRERA DE DERECHO

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA DEL
ECUADOR**

TEMA

**AUMENTO DEL ACOSO LABORAL ENTRE TRABAJADORES Y SU FALTA DE
REGULACIÓN EN EL ARTÍCULO 172 DEL CÓDIGO DE TRABAJO**

TUTORA

MSc. AB. KARELYS ALBORNOZ PARRA

AUTOR

DANIEL STEVEN MOSQUERA GARAY

GUAYAQUIL

2020

REPOSITARIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA	
FICHA DE REGISTRO DE TESIS	
TÍTULO Y SUBTÍTULO: Aumento del acoso laboral entre trabajadores y su falta de regulación en el artículo 172 del Código de trabajo.	
AUTOR/ES: Mosquera Garay Daniel Steven	REVISORES O TUTORES: MSc. Parra Albornoz Karelys
INSTITUCIÓN: Universidad Laica Vicente Roca fuerte de Guayaquil	Grado obtenido: Título obtenido en altas y bajas.
FACULTAD: De Ciencias Sociales y Derecho	CARRERA: Derecho
FECHA DE PUBLICACIÓN: 2020	N. DE PAGS: 149
ÁREAS TEMÁTICAS: Derecho.	
PALABRAS CLAVE: DERECHO LABORAL/ACOSO LABORAL HORIZONTAL/ VISTO BUENO/ MOBBING/ HOSTIGAMIENTO/	
RESUMEN: En la presente investigación titulada: ACOSO LABORAL ENTRE TRABAJADORES Y SU FALTA DE REGULACIÓN EN EL ARTÍCULO 172 DEL CÓDIGO DE TRABAJO. Tiene como objetivo general, analizar jurídicamente el acoso	

laboral entre trabajadores en el sector privado. Estudiando las diferentes doctrinas que sustenta la figura jurídica en mención, determinando todos sus antecedentes y evolución a lo largo de la historia del acoso laboral entre trabajadores. Se utilizó la metodología deductiva, entre los tipos de investigación usados tenemos: la histórica, documental, explicativa, descriptiva, el enfoque utilizado en la presente investigación es: mixto, cualitativa y cuantitativa, para las técnicas e instrumentos se utilizó la entrevista y encuesta.

N. DE REGISTRO (en base de datos):	N. DE CLASIFICACIÓN:
---	-----------------------------

DIRECCIÓN URL (tesis en la web):

ADJUNTO PDF:	SI <input checked="checked" type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
---------------------	---	-----------------------------

CONTACTO CON AUTOR: Daniel Steven Mosquera Garay	Teléfono: 0986443070	E-mail: danielmos1@hotmail.com
--	--------------------------------	--

CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:	<p>MSc. Patricia Jurado Ávila Decana de la Facultad de Ciencias Sociales y Derecho</p> <p>Teléfono: 2596500 ext. 250 Ext. 250 E-mail: pjuradoa@ulvr.edu.ec</p> <p>Título: MSc. Carlos Pérez Leiva Director de la Carrera de Derecho Teléfono: 2096500 Ext. 233 E-mail: cperezl@ulvr.edu.ec</p>
------------------------------------	--

CERTIFICADO DE ANTIPLAGIO ACADÉMICO

TESIS ACOSO LABORAL			
INFORME DE ORIGINALIDAD			
4%			
INDICE DE SIMILITUD	3%	0%	1%
	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
FUENTES PRIMARIAS			
1	www.bdntraining.com Fuente de Internet		<1 %
2	www.cortenacional.gob.ec Fuente de Internet		<1 %
3	tesisdeinvestig.blogspot.com Fuente de Internet		<1 %
4	dspace.ucuenca.edu.ec Fuente de Internet		<1 %
5	Submitted to Universidad de San Buenaventura Trabajo del estudiante		<1 %
6	Submitted to Universitat de Barcelona Trabajo del estudiante		<1 %
7	beta.larepublica.com.co Fuente de Internet		<1 %
8	Submitted to Corporación Universitaria del Caribe Trabajo del estudiante		<1 %



DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES

El estudiante egresado Daniel Steven Mosquera Garay, declara bajo juramento, que la autoría del presente proyecto de investigación, "**AUMENTO DEL ACOSO LABORAL ENTRE TRABAJADORES Y SU FALTA DE REGULACIÓN EN EL ARTÍCULO 172 DEL CÓDIGO DE TRABAJO**" corresponde totalmente al suscrito y me responsabilizo con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedo los derechos patrimoniales y de titularidad a la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, según lo establece la normativa vigente.

Autor


DANIEL STEVEN MOSQUERA GARAY

C.L0930002019

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación "**AUMENTO DEL ACOSO LABORAL ENTRE TRABAJADORES Y SU FALTA DE REGULACIÓN EN EL ARTÍCULO 172 DEL CÓDIGO DE TRABAJO**", designado(a) por el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Sociales y Derecho de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil.

CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado en todas sus partes el Proyecto de Investigación titulado: "**AUMENTO DEL ACOSO LABORAL ENTRE TRABAJADORES Y SU FALTA DE REGULACIÓN EN EL ARTÍCULO 172 DEL CÓDIGO DE TRABAJO**", presentado por el estudiante **DANIEL STEVEN MOSQUERA GARAY** como requisito previo, para optar al Título de ABOGAD, encontrándose apto para su sustentación.



Firma:

Ab. Karelis del Rocio Albornoz Parra. MsC.

C.C. 0960348639

AGRADECIMIENTO

A mis padres, Rodrigo Mosquera e Ivonne Garay, por apoyarme incondicionalmente a lo largo de mi carrera universitaria, por todo el esfuerzo y sacrificio realizado para que pueda lograr mis metas, por las noches de desvelo, Nunca podría retribuirles lo que han hecho por mi.

A mi amigo, Erick Gavilanez, que ha sido un apoyo fundamental a lo largo de mi vida, sino en el presente trabajo, con sus consejos, conocimientos, su disponibilidad en todo momento, compartiendo la pasión por esta carrera.

A mis amigos, César Enderica, Kevin García, John Vásconez, Fernando Barriga, Melanye Regalado, Carolina Herrera, Génesis Estupiñán, Adrián Moncayo, Génesis Rivadeneira, Michael Intriago, Luis Briones, Kevin Pérez, Danilo Carreño, Ricardo Escobar quienes durante el desarrollo de este proyecto me han brindado su ayuda sin restricción alguna, demostrando su calidad como seres humanos y profesionales del derecho.

A mis mentores, los *abogados Verónica Fuente Terán, María, Cristina Franco, María Soledad, Gabriel Recalde, Rolando Colorado, Olga Castro y Salome Niveló* quienes han transmitido sus enseñanzas no solo en derecho, sino también sus experiencias en esta profesión y con los cuales siempre voy a estar agradecido.

A mi tutora, Ab. *Karelys Albornoz*, por la ayuda brindada a lo largo del desarrollo del presente proyecto, por siempre tener la predisposición de ayudarme con cualquier duda, por su perseverancia y paciencia hacia el suscrito.

DEDICATORIA

Dedicado a mi familia, pero, sobre todo:

A mi madre Ivonne, quien ha sabido guiarme con su inmenso amor, preparándome para los obstáculos que la vida me presente, estando conmigo a lo largo de esta etapa universitaria sin impedimento alguno.

A mi padre Rodrigo, a quien admiro por su esfuerzo y consejos a lo largo de mi vida.

A mis abuelos que siempre han estado apoyándome.

A mí enamorada Angie con su apoyo incondicional.

Son el pilar fundamental en mi vida.

RESUMEN

En la presente investigación titulada acoso laboral entre trabajadores y su falta de regulación en el artículo 172 del código de trabajo, tiene como objetivo general, analizar jurídicamente el acoso laboral entre trabajadores en el sector privado. Estudiando las diferentes doctrinas que sustentan la figura jurídica en mención, determinando sus antecedentes y evolución a lo largo de la historia.

Se utilizó la metodología deductiva, entre los tipos de investigación usados tenemos: la histórica, documental, explicativa, descriptiva, el enfoque utilizado en la presente investigación es: mixto, cualitativa y cuantitativa, para las técnicas e instrumentos se utilizó la entrevista y encuesta.

La conclusión fundamental, nos indica que, si existe un procedimiento de visto bueno, el mismo que tiene como fin prevenir y disminuir el acoso laboral, pero este es el grave problema en nuestro Código de Trabajo de que no existe el ejercicio de acción por parte del trabajador acosado, para presentar la denuncia o la solicitud de visto bueno cuando sea víctima de acoso laboral por parte de su compañero. Y adicionalmente se pueda ampliar la definición de acoso laboral entre pares y estableciendo diferentes tipos como verbal, físico, y/o psicológico.

Palabras claves: Derecho Laboral, Acoso Laboral Horizontal, Visto Bueno, Mobbing, Hostigamiento.

ABSTRACT

This research titled “Workplace harassment and its lack of regulation in Article 172 of the labor code” is aimed at analyzing workplace harassment in the private sector from a legal point of view. This objective is carried out by studying the different doctrines that support the legal figure in question, determining all its antecedents and the evolution of workplace harassment throughout history.

The deductive methodology was used and among the types of research used we have: the historical, documentary, explanatory, descriptive. The approach used in this research is mixed, thus qualitative and quantitative. Finally, as techniques and instruments, interviews and surveys were used.

The fundamental conclusion is that although there is a procedure for termination of employment, which is aimed at preventing and reducing harassment at work, the harassed worker cannot file a complaint or submit a request for the termination of employment when he/she is a victim of harassment at work. In addition, the definition of harassment at work between peers can be broadened by establishing different types such as verbal, physical and/or psychological.

Keywords: Labor law, Horizontal workplace harassment, approval by labor, mobbing, harassment

ÍNDICE GENERAL

CERTIFICADO DE ANTIPLAGIO ACADÉMICO	iv
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES.....	v
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR	vi
AGRADECIMIENTO	vii
DEDICATORIA	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
ÍNDICE GENERAL	xi
INDICE DE TABLAS	xvi
INDICE DE ANEXOS	xvii
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I	2
1. AUMENTO DEL ACOSO LABORAL ENTRE TRABAJADORES Y SU FALTA DE REGULACIÓN EN EL ARTÍCULO 172 DEL CÓDIGO DE TRABAJO.	2
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	4
1.3 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA.....	4
1.4 OBJETIVO GENERAL.....	4
1.5 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	4
1.6 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	5
1.7. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	5
1.8 HIPÓTESIS:	5
1.9. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN INSTITUCIONAL/FACULTAD	6

CAPÍTULO II.....	7
2. MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes de la investigación del acoso laboral	7
2.2. Acoso Laboral	10
2.3 Clima organizacional.....	14
2.4 Comportamiento Organizacional.....	14
2.5 Etapas del acoso laboral	15
2.6 Sujetos que intervienen en el Acoso laboral.....	16
2.6.1 Acosador	16
2.6.2 Perfiles del acosador	16
2.6.3 Posibles emociones de un acosador	17
2.6.4 Víctima.....	18
2.6.5 Perfil de la víctima	18
2.7 Tipos de acoso laboral	18
2.8 Modalidades del acoso laboral entre trabajadores	19
2.8.1 Persecución laboral.....	19
2.8.2 Discriminación laboral	20
2.8.3 Entorpecimiento laboral	21
2.8.4 Inequidad laboral	21
2.8.5 Desprotección laboral.....	21
2.9 Porqué surge el mobbing en el trabajo.....	22
2.10 Conflictos éticos empresariales en el acoso laboral.....	22
2.11 Formas habituales del mobbing.....	22
2.11.1 Activas	22
2.11.2 Pasivas	23

2.12 Formas de expresión.....	23
2.12.1 Ataques a la víctima con medidas organizaciones	25
2.12.2 Ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social.....	26
2.12.3 Ataques a la vida privada de la víctima.....	26
2.12.4 Violencia física.....	26
2.12.5 Ataques a las actitudes de la víctima	27
2.12.6 Agresiones verbales	27
2.13 Los Cómplices y testigos del acoso.....	27
2.14 Colaboradores Tácitos en el mobbing.....	28
2.15 Motivos del testigo de acoso laboral para no dar ayuda a la victima	28
2.16 El acoso psicológico o moral	29
2.17 Diferencia entre acoso, Hostigamiento, Síndrome de Burnout.....	29
2.18. Acoso Laboral atentado contra la dignidad humana.....	29
2.19 La victimización del trabajador desde la perspectiva del acoso laboral	30
2.20 Personalidad y autoestima en víctimas de acoso laboral	30
2.21 Intención de causar daño.....	30
2.22 La relación del Mobbing o acoso laboral con el estrés	31
2.23 La relación con el Mobbing	31
2.24 Conciliación en casos de acoso laboral.....	32
2.25 Características que son atribuibles a las víctimas	32
2.26 Características del comportamiento organizacional y su relación con el acoso laboral.....	33
2.27 Aspectos claves para el acoso laboral.....	33
2.28 Claves para entender el acoso laboral	34
2.29 Causas del mobbing o acoso laboral.....	34
2.30 Consecuencias del acoso laboral.....	35

2.30 Acoso laboral en la legislación ecuatoriana.....	38
2.31.- Definición de acoso laboral	38
2.32 Obligaciones del empleador.....	39
2.33 Obligaciones del trabajador	40
2.34 Reglamento interno.....	40
2.35 Ministerio del trabajo.....	40
2.36 Visto bueno	45
2.4 Marco Conceptual.....	46
2.5 Marco Legal	51
2.6 Derecho Comparado	69
CAPITULO III	74
3. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	74
3.1 Metodología	74
3.1.1 Método Deductivo	74
3.2 Tipo de investigación	74
3.2.1 Histórico:.....	74
3.2.2 Documental:	75
3.2.3 Explicativo:.....	75
3.2.4 Descriptivo:.....	76
3.3 Enfoque	76
3.3.1 Cuantitativo:.....	76
3.3.2 Cualitativo.....	76
3.4 Técnica e instrumentos	77
3.4.1 Técnicas de investigación bibliográfica:.....	77
3.4.2.2 La entrevista	77

Encuesta.....	77
3.5 Población.....	78
3.6 Muestra	78
3.7 Análisis de los resultados.....	81
CAPÍTULO IV.....	101
4.1 CONCLUSIONES	101
4.2 RECOMENDACIONES.....	103
4.3 PROPUESTA DE LA INVESTIGACIÓN	104
AUMENTO DEL ACOSO LABORAL ENTRE TRABAJADORES Y SU FALTA DE REGULACIÓN EN EL ARTÍCULO 172 DEL CÓDIGO DE TRABAJO	104
4.3.1 Exposición Justificada	104
4.3.2 Beneficiarios	105
4.3.3 Particularidad.....	105
5 BIBLIOGRAFIA	109
6 ANEXOS	123

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Cantidades de inspecciones y vistos buenos sobre acoso laboral en empresas privadas	41
Tabla 2 Atención al usuario/absolución de consultas por acoso laboral.....	41
Tabla 3 Causas ministerio del trabajo	42
Tabla 4 Base de datos inspectoría de trabajo	43
Tabla 5 Consultas atendidas por el área Jurídica	43
Tabla 6 Denuncias por acoso laboral	44
Tabla 7 Campo de estudio.....	78
Tabla 8 Población a encuestar.....	80
Tabla 9 Acoso laboral entre trabajadores en la ciudad de Guayaquil	81
Tabla 10 Incorporación en el Código de Trabajo sobre acoso laboral.....	82
Tabla 11 El empleador es responsable del acoso laboral.....	83
Tabla 12 El problema del acoso laboral radica en que el Código de Trabajo no es claro	84
Tabla 13 Fue un error del legislador, el crear una definición del acoso	85
Tabla 14 El acoso laboral perjudica al trabajador	86
Tabla 15 Debería contemplarse en el artículo 172 numeral 8 del Código del Trabajo.....	87
Tabla 16 Comportamiento del victimario frente a la víctima	88
Tabla 17 Existe una verdadera protección al trabajador acosado	89
Tabla 18 Es necesario que se ratifique el convenio 190	90

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Perfiles del acosador	17
Gráfico 2 Posibles emociones del acosador	17
Gráfico 3 Características que son atribuibles a las víctimas del mobbing.	32
Gráfico 4 Características del comportamiento organizacional y su relación con el acoso laboral.	33
Gráfico 5: Claves para entender el acoso laboral.....	34
Gráfico 6: Derecho comparado normativa en Iberoamérica.....	73
Gráfico 7 Acoso laboral entre trabajadores.....	81
Gráfico 8 Incorporación en el Código de trabajo sobre acoso laboral.....	82
Gráfico 9 El empleador es responsable del acoso laboral.....	83
Gráfico 10 El problema del acoso laboral radica en que el Código de Trabajo no es claro. ...	84
Gráfico 11 Fue un error del legislador, el crear una definición del acoso laboral.	85
Gráfico 12 El acoso laboral perjudica al trabajador.....	86
Gráfico 13 Debería contemplarse en el artículo 172 numeral 8 del Código del Trabajo.....	87
Gráfico 14 Comportamiento del victimario frente a la víctima.	88
Gráfico 15 Existe una verdadera protección al trabajador acosado.	89
Gráfico 16 Es necesario que se ratifique el convenio 190	90

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Procedimiento de visto bueno con el fin de prevenir y disminuir los casos de acoso laboral	123
Anexo 2 Formato para encuesta de abogados	126
Anexo 3 EVIDENCIA FOTOGRÁFICA	130

INTRODUCCIÓN

Esta investigación es referente al tema: “AUMENTO DEL ACOSO LABORAL ENTRE TRABAJADORES Y SU FALTA DE REGULACIÓN EN EL ARTÍCULO 172 DEL CÓDIGO DE TRABAJO “, su aparición se dio origen en la década de los ochenta, la cual está vigente desde el 2017 en nuestro Código de Trabajo, sin embargo su incorporación fue muy rápida sin tomar en consideración una definición clara con cada uno de los tipos de acoso laboral que favorezca al trabajador.

Este proyecto de investigación cuenta con tres acápites, el primero trata referente al planteamiento, formulación del problema, sistematización, objetivos, justificación, hipótesis y variables.

El segundo acápite el marco teórico, tomando como referencia los antecedentes del acoso laboral, las formas en cómo se presenta el acoso laboral, los diferentes tipos de mobbing, modalidades del acoso laboral entre trabajadores, características atribuibles a las víctimas, y sus aspectos claves para que se configure el acoso laboral.

El tercer acápite se encuentra conformada por el marco metodológico, que provee de los aspectos científicos para obtener información y evaluar los resultados obtenidos de la investigación para proceder a plantear alternativas de solución, teniendo como referencia los resultados de las encuestas y entrevistas realizadas.

Concluyendo, el cuarto acápite contiene de manera clara las conclusiones, recomendaciones y propuesta de reforma.

CAPITULO I

1. AUMENTO DEL ACOSO LABORAL ENTRE TRABAJADORES Y SU FALTA DE REGULACIÓN EN EL ARTÍCULO 172 DEL CÓDIGO DE TRABAJO.

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La definición de acoso laboral entre trabajadores, según el científico precursor Leyman (2019) es:

Una situación en la que una persona, o varias, ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo con el fin de destruir sus redes de comunicación, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y conseguir su desmotivación laboral. (pág. 2)

El acoso en sus diferentes tipos ha llegado a escalar como un problema, de tal forma que se lo empezó a denominar como crimen psicológico y físico. La Organización Internacional del Trabajo, lanzó una alerta a todos los países del mundo, para que se puedan velar las condiciones en las que se desempeñan las relaciones laborales de los trabajadores al interior de las organizaciones. Esto hace que sigan existiendo impresionantes pérdidas económicas que resultan un nivel bajo de producción, y sitúan al trabajador en total intranquilidad, y de que sea acorralado por el acosador, sobre todo llegando a impactar mucho el comportamiento de la víctima a los demás compañeros dentro de la organización.

Dentro de esta definición encontramos dos tipos de acoso laboral según la posición jerárquica, siendo la primera el acoso laboral horizontal, son los actos ocasionados entre los mismos trabajadores de la empresa, lo cual provoca que el ambiente laboral se vea gravemente afectado. Trabajando en un clima laboral que se deriva en estrés, mayores tasas de absentismo, presentismo laboral. El segundo tipo es el acoso laboral vertical, se da cuando el acosador tiene un nivel jerárquico superior a la víctima.

Sin embargo, el maltrato físico y psicológico no ha cesado lo que repercute de modo negativo en la víctima. Las personas que son víctimas o testigos de *mobbing* ocupan un porcentaje considerable respecto al conjunto de trabajadores según El Telegrafo, (2017) “*En Ecuador poco se ha investigado del tema (...) investigaciones mundiales refieren que la incidencia es del 10 al 15% de trabajadores activos*”.

Según la revista jurídica Journal of Science and Research en su artículo científico que trata sobre el acoso laboral argumenta:

El grave error que se comete en los juzgados cuando se presentan casos de *mobbing*, es el desconocimiento sobre herramientas conceptuales necesarias en la aplicación del derecho en favor de la víctima y esto se debe no por la incapacidad de los profesionales del derecho, sino por los vacíos legales de la normativa ecuatoriana y de Latinoamérica en ciertos países, debido a que no existen parámetros claros y limitaciones existentes para aplicar la ley en casos de *mobbing* dentro del entorno de trabajo. (Bajaña, Delgado, Campuzano, 2019, pág. 4)

Es por esto que el marco constitucional en lo referente al artículo 33 y 326 sobre el derecho al trabajo y a la responsabilidad que tiene el empleador de brindar un ambiente adecuado y propicio para el bienestar de los trabajadores, el acoso laboral no solo causa afectaciones mentales, también pone en riesgo la salud de la víctima esto influye mucho en lo que afirma la Organización Internacional del Trabajo en lo concerniente al acoso laboral. Su enfoque a nivel internacional consiste en dar esa protección al trabajador. El problema es altamente preocupante al existir diversos casos sin una resolución que sirvan de precedente para los demás trabajadores que son víctimas de acoso laboral, provocándole a la víctima temor e indignación por no tener respaldo de las autoridades.

El Ministerio de Trabajo, es la entidad que está facultada para sustanciar los procesos de acoso laboral y por ende el receptor de cada denuncia presentada por las víctimas. En el artículo 172 numeral 8 del código de Trabajo es donde se encuentra el principal dilema que todavía sigue existiendo en la ciudad de Guayaquil, sobre todo afectando al sector privado y el ambiente laboral, en consecuencia, el problema que se ocasiona por acoso laboral sigue siendo muy peligroso para el trabajador que necesita del empleo para su subsistencia.

Cuando se produce acoso laboral entre pares, el trabajador no cuenta con los mecanismos de protección suficientes para poder presentar la denuncia, pero subsiste la carencia en la norma laboral al no permitir ejercer la acción como acosado y que este ponga a conocimiento del ministerio de trabajo que es víctima de acoso laboral, de esta manera determinar que es víctima de agresiones verbales, físicas o psicológicas. Por tanto existe un gran vacío en nuestro código de Trabajo actualmente porque no existe esa aclaración.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Qué tipo de protección reciben los trabajadores frente al acoso laboral?

1.3 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

Para el presente trabajo es necesario consecuentemente sistematizar el problema de la planteada investigación con interrogantes que nos posibilite responder al problema planteado, las cuales son las siguientes:

- ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas del acoso laboral provocado entre trabajadores?
- ¿Cuál será la incidencia jurídica del acoso laboral entre pares en la ciudad Guayaquil?
- ¿Cuál es la importancia de una nueva reforma al Código de Trabajo en la que se determinen los diferentes tipos de acoso laboral?

1.4 OBJETIVO GENERAL

- Analizar jurídicamente el acoso laboral entre trabajadores y la falta de aclaración en el código de trabajo con la aplicación de una reforma.

1.5 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Interpretar las diversas doctrinas sobre el acoso laboral.
- Comparar el acoso laboral con otras legislaciones como: Venezuela, Colombia, Chile, Paraguay, Uruguay, Perú.
- Indagar sobre las denuncias presentadas por acoso laboral entre trabajadores con la finalidad de constatar su incidencia.
- Determinar criterios de abogados especialistas y jueces sobre el acoso laboral.

- Proponer la reforma al numeral 8 del artículo 172 del Código de Trabajo, a fin de que se establezcan los diferentes tipos de acoso laboral.

1.6 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación tiene como finalidad dar a conocer el vacío jurídico que existe en la norma cuando el trabajador es víctima de acoso laboral por parte de otro trabajador de inferior, igual o superior jerarquía, y que a su vez este no cuenta con el ejercicio de acción correspondiente para presentar la denuncia ante el ministerio del trabajo; así como también dar a conocer la falta de regulación sobre los tipos de acoso laboral tales como los verbales, físicos, y/o psicológicos, generando vulneración a los derechos constitucionales del trabajador quien se encuentra en posición de víctima.

1.7. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.

- TEMPORALIDAD: 2017-2019
- CAMPO: Derechos de los trabajadores
- PROVINCIA: Guayas
- CIUDAD: Guayaquil
- OBJETO DE ESTUDIO: Constitución de la República del Ecuador, Código de Trabajo.
- ESPACIO: Abogados especialistas, Jueces de la Unidad Judicial de Trabajo Florida.

1.8 HIPÓTESIS:

Si se reforma el numeral 8 del artículo 172 del Código de Trabajo se ampliaría la protección al trabajador que es víctima de acoso laboral.

Variable Independiente (Causa)

- El Código de Trabajo.

Variable Dependiente (Efecto)

- La reforma necesaria, para mejorar la falencia en nuestro sistema de justicia, por no existir una protección hacia el trabajador que es víctima de acoso laboral entre pares.

1.9. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN INSTITUCIONAL/FACULTAD

Línea 2. Sociedad Civil, Derechos Humanos y Gestión de comunicación.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación del acoso laboral

En el presente capítulo, se analizará el acoso laboral, sus bases teóricas, fundamentos y antecedentes, que servirán de aporte a los objetivos de la investigación, a través de estudios científicos y bibliografía referencial:

Al abordar el tema de acoso laboral o *mobbing* en el Ecuador es preciso mencionar que a lo largo del tiempo y hasta la actualidad, los trabajadores se han enfrentado a diferentes complicaciones sociales, siendo susceptibles de numerosos cambios, amenazas, intimidaciones, mismas que afectan de una u otra manera. (Cordero A. , 2016)

“El acoso laboral es tan antiguo como el trabajo, constituye uno de los riesgos psicosociales más preocupantes pues sus síntomas no desaparecen incluso cuando ha cesado su exposición por mucho tiempo” (RODRÍGUEZ, 2013).

El tratadista Brodski (2019) pionero en el estudio del problema de acoso laboral afirma:

Que es el primer autor que se refiere al trabajador hostigado, en un estudio motivado por la promulgación de una nueva ley de condiciones de trabajo en Suecia en ese mismo año. Su libro se centró en la dureza de la vida del trabajador de base en un contexto en el que hay accidentes laborales, agotamiento físico, horarios excesivos, tareas monótonas y problemas que hoy se abordan en la investigación sobre el estrés. (pág. 7)

Dichas condiciones de trabajo era la principal falencia, por la cual el trabajador, se sentía exhausto al no existir una protección a sus derechos lo que produce vulneración a los mismos, se entienden, los errores como el motivo del cometimiento de acoso laboral al trabajador.

Como bien lo determina la doctrina y los avances que se han suscitado después de la primera teoría jurídica sobre acoso laboral quien lo utilizó por primera vez. Lorenz (2014) al referirse:

Como el ataque de un grupo de animales pequeños gregarios acosando a un animal solitario mayor. Más tarde, un médico sueco interesado en el comportamiento social infantil fuera del

aula, tomó prestado de Lorenz el término para identificar un comportamiento altamente destructivo de pequeñas pandillas de niños, dirigido en la mayoría de los casos contra un único niño. (pág. 16)

Se enfoca plenamente en lo que un padre sueco le llamó la atención la terminología del *mobbing*, el mismo que fue usado para reconocer el comportamiento altamente destructivo de pequeñas pandillas de niños, en su gran mayoría a un solo niño. Por lo que Heinz Leyman se lo conoce como el iniciador moderno del acoso laboral, el mismo que lo adoptó. El autor explica que no acogió el termino Bullyng, usado por investigadores ingleses y australianos, porque está referido a violencia física. Dicha diferencia, la cual aclaro que solo bullyng va hacer usada para niños y para adultos *mobbing*.

La doctrina manifiesta que:

La noción "*mobbing*" viene del verbo inglés "to mob", que significa atacar, acosar u hostigar y comienza a adquirir relevancia y connotación académica a partir de la década de 1960, producto de los estudios sobre la agresividad animal realizados por el profesor austríaco Konrad Lorenz. Estas investigaciones le permitieron advertir ciertas inquietantes similitudes con el comportamiento humano al interior de sus organizaciones, tales como el ataque de un grupo de individuos débiles de una especie contra otro más fuerte, o bien, el ataque por parte de un grupo contra un tercero ajeno a él. Estos resultados, permitieron acuñar el término "*mobbing*". Al respecto Vargas & Olivares (2018) afirman: "*Qué es el ataque de una coalición de miembros débiles de una misma especie contra un individuo más fuerte; o el de la mayoría de ellos contra un individuo distinto por alguna diferencia, defecto o rasgo significativo*" (pág. 9).

Mobbing es toda conducta abusiva gestos, palabras, comportamiento, y un sin número de malas actitudes que perturban la dignidad e integridad física, psíquica de una persona víctima todo lo anterior pone en peligro su empleo o degradan el ambiente de trabajo.

Por otra parte, Molina (2017) sobre acoso laboral da a conocer que el Código de Trabajo es:

(...) *“El encargado de llamar a regular las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, que se aplica a las diversas modalidades y condiciones de trabajo, en concordancia con la Constitución de la República del Ecuador y los Convenios Internacionales”*(pág. 1).

Es decir de acuerdo a la perspectiva propia este criterio es lógico, pues no en vano deberían existir normativas vigentes que amparen la necesidad del individuo y sobre todo del trabajador a ser respetado en su lugar de trabajo, puesto que actualmente se sabe que no solo la remuneración es lo que satisface al trabajador, sino sus condiciones de trabajo así como la gran necesidad de retroalimentación constante entre jefe - empleado, y una relación de trabajo basada en la dignidad de las personas, es lo que el trabajador basado en normas actuales se guía.

Además, tomando en cuenta lo dicho por Puga Diana & Vásquez (2017) manifiestan que:

La sociedad que se ha creado es narcisista e invita al culto al ego y valora como lo más importante el dinero, el éxito y la posición, y premian de sobre manera a estos trabajadores que alcanzan el éxito, lamentablemente esta es la realidad, pues hoy el ser humano se ha vuelto individualista por naturaleza, dejando de lado las relaciones interpersonales, y la aplicación de valores como el respeto y la dignidad humana también aplicable para con los demás. (pág. 11)

La presente cita de los juristas abg. Puga y Vásquez nos indica que el acosador es quien tiene una conducta agresiva y que busca causar daño al trabajador. Su comportamiento se enmarca en todo lo negativo y que arrastra con malas ideas hacia los trabajadores que tienen un verdadero potencial dentro de la empresa, el individualismo es parte de este tipo de trabajadores, por lo tanto haciendo creer que existe un buen ambiente y negando todo hecho por el cual se rumore y quieran culparlo.

El acoso laboral desde siglos pasados según, Rivadeneira (2017) en:

La edad antigua el trabajador era considerado como un esclavo, con ello pasa a ser en la edad media un siervo de la gleba, por lo que se le reconocía derechos y libertades, sin embargo estas todavía se encontraban limitadas a ciertos grupos. (pág. 37)

Desde siglos pasados lo que nos indica la jurista es que trata de acoplarse la conducta del acosador a que sea un esclavo, y que de tal manera se lo perjudique sin prestarle atención en lo que diga y dejándolo en el olvido.

Otro aspecto que se debe tener en cuenta sobre la regulación de los derechos de los trabajadores. Rivadeneira (2017) explica:

El surgimiento de la primera normativa laboral es desde la mitad del siglo XIX, es así que, a partir del año 1919 con el Tratado de Versalles, los trabajadores en base a su lucha para alcanzar que se le reconozcan sus derechos por los estados, se crea la Organización Internacional de Trabajo. (pág. 37)

La falta de regulación de los derechos de los trabajadores y la debida protección sigue siendo un descuido muy inmesurable de poder aceptar, que al tener un código de trabajo pro obrero, se sigan vulnerando derechos y principios.

2.2. Acoso Laboral

La doctrina establece que:

(...) Es estudiado en primera instancia en el ámbito de las relaciones interpersonales. Leymann (2019) científico sueco explica: “*Quién a partir de un enfoque clínico de la psicología estableció el termino mobbing, como la denominación oficial del hostigamiento laboral*” (pág. 6).

El Doctrinario Leymann fue uno de los iniciadores, esta definición se conecta a lo que acontece actualmente en la ciudad de Guayaquil, lo que corresponde al ser el primer clínico de la psicología en llevar el termino *mobbing* a nivel mundial. Utilizándolo como una blanco o diana para *que* los demás acosadores del grupo también lo atormenten. Existiendo un verdadero sometimiento para la víctima. Por lo tanto lo que va a producir en el trabajador son fuertes e incontrolables trastornos en su salud, tanto física como psíquica.

Para la doctrinaria. Barbado (2019) se deriva lo siguiente:

Término inglés to mob, cuyo significado en castellano sería el de una multitud excitada que rodea o asedia a alguien una persona o a algo un edificio, un objeto, bien sea de forma amistosa u hostil. El sustantivo mob es el gentío, el vulgo, la plebe o el “populacho”, mientras el verbo to mob describe la acción de ese gentío de agolparse o atestarse en torno a algo o bien la de asediar o atacar en masa.(pág. 6)

La Doctrina antes mencionada sigue siendo muy amplia y clara, esto serviría de guía para mejorar el ambiente laboral entre trabajadores, sin embargo, toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Según las especialistas García & Angelelli acoso laboral son: Acciones de comunicación negativa dirigidas por una o muchas personas en contra de otra, que salen a relucir con mucha frecuencia y durante mucho tiempo y en las que la relación entre el autor y la víctima se hace evidente.

La doctrina lo acoge mucho como hostigamiento, pero a su vez no todo acoso laboral es hostigamiento como tal, su nivel psicológico hace que se llame de cualquiera de las dos formas y sigue siendo muy perjudicial para la víctima y para la misma organización. Las comunicaciones que tiene el trabajador con los demás compañeros son de una de las maneras en como hacerlo quedar mal y poniéndolo en duda de su potencial.

El doctrinario Palavecino (2004) explica:

Los actos de agresión, múltiples y reiterados en el tiempo, instigados o ejecutados por el empleador, sus representantes y/o por uno o más compañeros de trabajo, que tienen como consecuencia producir un ambiente laboral degradante y dañino para la víctima. (pág. 68)

Lo que establece la doctrina tanto como el maltrato moral y verbal es más bien considerado la mayor parte de afectación que recibe la víctima, este tipo de actos producen desestabilidad emocional del trabajador provocando falta de rendimiento en las actividades laborales que se encuentran designadas, el autor es claro en manifestar lo perjudicial que es para las empresas manejar estos tipos de maltratos, más allá del cargo que se tenga dentro de la organización se debe

estar conscientes que este tipo de actos producen desestabilización emocional a una persona lo que provoca un desequilibrio en sus acciones.

Para el jurista y profesor. Diazgranados (2004) es considerado como:

(...) El deliberado y continuado maltrato moral y verbal que recibe un trabajador, hasta entonces válido, adecuado, o incluso excelente en su desempeño por parte de uno o varios compañeros de trabajo incluido muy frecuentemente el propio jefe que buscan con ello desestabilizarlo y minarlo emocionalmente con vistas a deteriorar y hacer disminuir su capacidad laboral o empleabilidad y poder eliminarlo así más fácilmente del lugar y del trabajo que ocupa en la organización. (pág. 18)

De acuerdo, al criterio del catedrático es necesario tener en claro que maltrato moral y verbal es más bien considerado la mayor parte de afectación que recibe la víctima, es así que se perpetúa la desestabilidad emocional del trabajador provocando falta de rendimiento en las actividades laborales que se encuentran designadas. El especialista en acoso laboral es claro en manifestar lo perjudicial que es para las empresas manejar estos tipos de maltratos, más allá del cargo que se tenga dentro de la organización se debe estar conscientes que este tipo de actos pueden desestabilizar emocionalmente a una persona provocando un desequilibrio en sus acciones.

La jurista Marie France Hirigoyen (2017) define al acoso laboral:

Como cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo. (pág. 36)

Los múltiples actos ocasionados por el *mobbing* hacia la víctima, se evidencia que son una grave afectación directa que se agrupan con el objetivo principal de minimizar al acusado para que este no socialice con los demás compañeros de trabajo, esta serie de acciones encierran a los perjudicados en una idea errónea de sí mismos, haciendo recalco en sus defectos laborales a tal punto de no sentirse capacitados para su puesto de trabajo.

Renault, (2017) dice que el acoso laboral es: (...) “*Un fenómeno que se inscribe en el tiempo, ya que acosar implica volver a la carga*”.

Es el acto repetitivo de poder causar daño a la víctima hasta poder conseguir su objetivo que es el de poder cercar y acorralarla, adicional a esto el excluirla del grupo de trabajo haciendo comentarios de su personalidad . Así como victimizándose ante el empleador como que nada malo a pasado dentro de la organización.

La comisión Europea (M, Vega;et al) define al *mobbing* como: comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío.

Es el comportamiento negativo del acosador y de ser constante al momento de causar daño a la víctima, esto es por la gran afectación que recibe de parte del victimario, el mismo que sigue siendo muy canchero ante los demás compañeros para ganarse la voluntad y de que lo apoyen cuando realiza el acoso. La conducta es innato del acosador su personalidad es psicopática, él no tiene empatía con nadie y solo se dedica a ocasionar caos dentro de la empresa.

El tratadista Gonzales de Rivera argumenta que el acoso: “*Señala que la jurisprudencia escocesa, conceptualiza al mobbing como la asamblea o reunión de gentes con propósitos violentos e ilegales, que lesionan personas, destruyen propiedades y siembran el terror y la alarma en la población*” (pág22).

Señala que la fuerza que emerge del acosador y principal arma para poder atacar de manera consecutiva a la víctima es la planificación que se hace mediante los daños al trabajador y siguiendo los pasos que metiéndose en la vida privada, con comentarios sin sentido para que la víctima de acoso laboral termine con la relación laboral dentro de la empresa.

De acuerdo a la perspectiva jurídica el acoso laboral Según Torres, (2017) proviene de:

Una palabra inglesa que en castellano debe ser ‘acoso psicológico en el trabajo’. Considera que la denominación ‘acoso moral’, que se usa a veces, es incorrecta, ya que el *mobbing*, nada tiene que ver con el acoso a la moral, la ética o las buenas costumbres de la víctima, pues si se tuviera que calificar este tipo de acoso deberíamos decir más bien acoso inmoral. (pág. 22)

Las diferentes definiciones hacen que el acoso llegue cada día más a tener realce en nuestro derecho laboral y por ende que sea necesaria la aclaración en el Código de trabajo. Porque siguen

existiendo confuciones sobre todo en las conductas que atentan contra los valores y creencias. Lo cual ayuda al acosador para ejercer con mayor fuerza su ataque. El *mobbing* no tiene nada que ver jurídicamente con el acoso moral, pero si se lo considera como algo distinto que no tiene ningún tipo de similitud.

2.3 Clima organizacional

Al respecto Trujillo (2007) nos da una definición indicando que *“Se refiere al ambiente de trabajo propio de la organización”* (pág 7).

Sobre aquello se debe entender que existen actitudes negativas, las mismas que buscan llegar a agredir al trabajador, quien es aquel que presta sus servicios a la organización y a su vez dando aportes con sus capacidades a la empresa, de tal manera que puede ser mal vistas por el acosador además de denigrar el desempeño del trabajador dentro de los horarios de trabajo, cuya fortaleza hace que sea más competitivo y mantenga una entrega total hacia el trabajo, por lo tanto esto ocasionaría el *mobbing*.

Para, Trujillo et al. (2007) la noción de clima organizacional consiste: *“Conjunto de propiedades del ambiente laboral percibidas directa e indirectamente por los empleados, que se supone son una fuerza que influye en la conducta de los mismos”*.

Por otro lado, para Brown & Moberg, (2010): *“Es una serie de características del medio ambiente interno de la organización, tal y como lo perciben los miembros de está”*.

2.4 Comportamiento Organizacional

Según, Stephen (2012) expone que: *“Es un campo de estudio que investiga el impacto de los individuos, grupos y estructuras sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar los conocimientos adquiridos en la mejora de la eficacia de una organización”*

Toda organización consta de un sistema jerárquico, donde existen determinadas áreas en las cuales donde una decide lo que se debe hacer, por lo consiguiente los que se encargan de ejecutar dichas decisiones, y otra área que va a supervisar lo antes mencionado. El ejercicio del poder es

inherente a la estructura organizacional, independientemente del tamaño de la organización, es un hecho que siempre habrá alguien que busque obtener el poder y demostrar que lo tiene.

La jurista Villa, (2020) considera que: *“En una organización saludable, el ejercicio del poder no debe traspasar la frontera del respeto a la dignidad, a la integridad física, psíquica y social a la que todo trabajador tiene derecho como persona”* (pág. 18).

Es parte de cada empresa tener eficacia y solidez para poder crecer a nivel de compañerismo y de procurar generar un esfuerzo, el mismo que va a servir de catapulta para lograr objetivos. Comúnmente los empleadores no toman las suficientes seguridades al referirse a la parte trabajadora, teniendo a la víctima como algo insignificante, que al romperse deja de importar ese vínculo laboral, la cual cuya víctima no puede expresar lo que acontece dentro de la organización y debe quedarse callada.

2.5 Etapas del acoso laboral

Desde el punto de vista organizacional, se establecen cuatro etapas típicas en el desarrollo del acoso que describen el surgimiento y la evolución de la mayoría de los procesos de acoso. Para Villa (2019) son:

1. La aparición de algún incidente crítico: El conflicto es el estado activador del acoso. Se desarrolla en un tiempo muy corto;
2. La persecución sistemática: Se identifican acciones cuya finalidad es causar daño, de forma sistemática;
3. La intervención de los superiores: Cuando los administrativos se enteran, suelen asumir prejuicios en contra de la víctima y se atribuye el problema a sus características personales. Como solución buscan liberarse de ella, se le persigue, desprestigia y culpabiliza;
4. El abandono del trabajo: La víctima intenta defenderse, por ello y las secuelas del acoso, se agrava su situación. Finalmente abandona su trabajo y busca ayuda médica y psicológica. (pág. 19)

A criterio del suscrito, las diferentes etapas del acoso laboral o también conocido como *mobbing*, son la evolución de los procesos de acoso, y cada una de las formas en como se lleva el *mobbing*, hace que la víctima se sienta intimidada ante sus compañeros y se forme un ambiente laboral tenso dentro de la organización, lo que conlleva a que sea visto como un acto normal en muchas ocasiones, pero hay personas que no sienten lo mismo y optan por desertar por bienestar propio.

2.6 Sujetos que intervienen en el Acoso laboral

- Acosador
- Víctima

2.6.1 Acosador

Al respecto, Méndez (2004) sostiene que: *“Es un psicópata organizacional que emplea técnicas de ataques sutiles, manipula su entorno cuyo objetivo es terminar con la dignidad de la víctima y su desacreditación profesional dentro de la organización”* (Vargas M. , 2018, pág. 10).

Respecto a la definición de acosador según el maestro mendez, describe la anomalia que presenta el acosador y que cuyas técnicas van en desmedro a la víctima que provoca a este imposibilidad para ejercer sus funciones y cohibiéndolo, que tiene como consecuencia una desacreditación profesional dentro de la organización.

Cuando es entre compañeros de trabajo. (Cervantes, Estrada, Marquez, Rodriguez, Piñuel, 2015) enfatizan Cervantes et al. (2015) ratifican que: *“El conflicto viene dado por la competencia que se puede llegar a sostener con personas que desempeñan las mismas tareas en la empresa”* (pág. 134).

El acosador psicológicamente está enfocado en causar daño siempre, y de manera continua a la víctima, excediendo sus facultades hasta conseguir lo que quiere, en este caso arremeter sistemática y deliberadamente contra la víctima en condiciones ventajosas, lo cual hace que dichas conductas sean calificadas como patológicas, de carácter psicótico, que a su vez pueden enmarcarlo dentro de los perfiles enfermizos, en otras palabras bien identificados y estudiados.

2.6.2 Perfiles del acosador

El hecho que se enmarca dentro de las emociones y los sentimientos del victimario, ponen en peligro en gran medida su conducta. Debido a que pueden ser vistas como positivas y negativas. De acuerdo al siguiente cuadro:

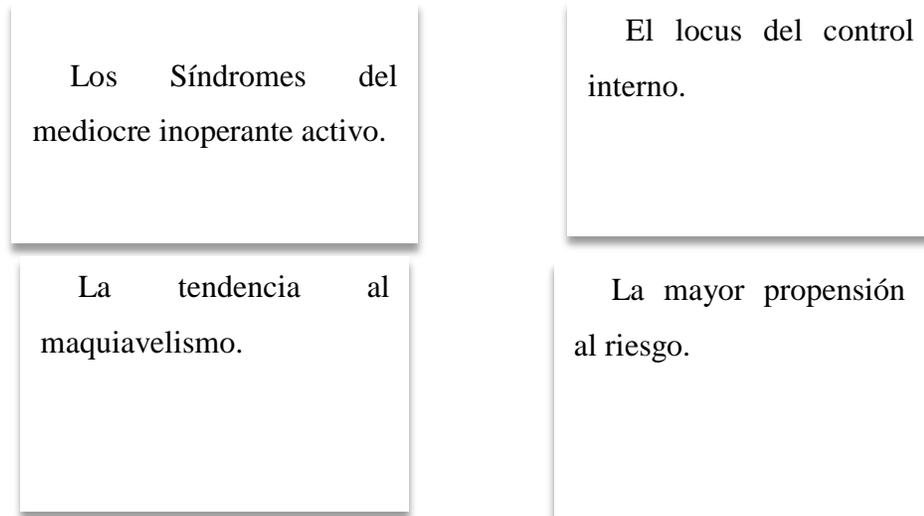


Gráfico 1 Perfiles del acosador

Fuente: Trujillo et al. (2007)

2.6.3 Posibles emociones de un acosador

Dentro de las emociones que forman parte de un acosador, estas repercuten sin duda en el comportamiento de la víctima y se reflejan en la organización. Según se aprecia en el siguiente cuadro:

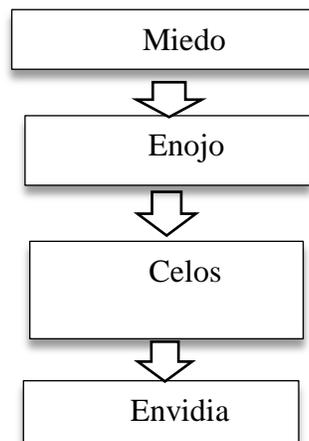


Gráfico 2 Posibles emociones del acosador

Fuente: Trujillo et al (2007)

2.6.4 Víctima

Al respecto, Ávila (2014) en su tesis Propuesta de Reforma Para Establecer EL Acoso Laboral En el Código de Trabajo nombra a Rodríguez el cual sostiene que: (...) “*La víctima es señalada, se la hace sentir culpable de algo hasta que se autoexcluya, con el argumento de que no es capaz de realizar sus funciones*” (pág. 6).

Bajo un pensamiento abstracto, se colige que los presupuestos para que se consuma el acoso laboral es que la víctima se sienta autoexcluida frente a los argumentos de que las actividades que realiza son insuficientes.

2.6.5 Perfil de la víctima

Mireya (2017) respecto al perfil de la victima expone que:

Para que el acoso produzca su efecto es preciso que recaiga sobre una persona cuya manera de ser propicie la reacción patológica; Generalmente de entre 35 a 45 años; Con un alto sentido de la moralidad y un nivel de auto exigencia muy riguroso; Gran respeto por las normas sociales; Preocupados por su imagen; Autónomos; Con iniciativa; Gran capacidad profesional. (pág. 21)

Las víctimas presentan una gran amenaza para su vida profesional. El intelecto y su forma de poder realizar sus actividades laborales de la mejor manera, a su vez esto le enfada al victimario y hace que sienta irritación al ver progresar a la víctima. Las anteriores consideraciones convierten a la víctima en blanco para que sea culpada por los problemas de la organización e incluso hacerla objeto de burla ante los demás compañeros dentro de la organización.

2.7 Tipos de acoso laboral

De conformidad con la doctrina los tipos de acoso laboral se dividen en:

Mobbing horizontal se caracteriza porque el acosador y la víctima se encuentran en el mismo rango jerárquico; *mobbing* vertical recibe este nombre porque o bien el acosador se encuentra en un nivel jerárquico superior a la víctima o se encuentra en un nivel inferior a ésta; *mobbing* ascendente: Ocurre cuando un empleado de nivel jerárquico superior es atacado por uno o varios

subordinados; *mobbing* descendente: Ocurre cuando un empleado de nivel jerárquico inferior recibe acoso psicológico por parte del uno o varios empleados que ocupan posiciones superiores en la jerarquía de la empresa; acoso estratégico: Se caracteriza porque el *mobbing* forma parte de la estrategia de la empresa; *mobbing* de dirección o gestión: Es llevado a cabo por la dirección de la organización; *mobbing* perverso: Hace referencia a un tipo de *mobbing* que no tiene un objetivo laboral (García J. , s.f.).

De lo citado anteriormente tenemos los diferentes tipos de acoso laboral cada uno con su criterio jurídico diferente, Lo cual hace que sea interpretada de una forma clara y que se pueda mejorar en el área laboral como es el código de Trabajo.

2.8 Modalidades del acoso laboral entre trabajadores

Para Díazgranados (2014) expresa lo siguiente: (...) *“Toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral”* (pág. 30).

Es toda conducta que va propiamente, en contra de la víctima y sobre todo basándose en la rectitud y su buen nombre. Desde el momento que está totalmente debilitada y transmite inseguridad, la misma que va a ser mal vista por el victimario queriendo cercar, asediar, bloquear todo aquello que diga o haga el trabajador.

En lo que respecta a las modalidades del acoso laboral, el autor lo define como todo hecho que desgasta física y emocionalmente al trabajador, lo cual hace que su comportamiento sea muy bueno ante lo demás, pero viendolo como un punto de quiebre el acosador para poder atormentar a la víctima. La víctima siempre suele ser una persona inteligente, esta situación hace que el afectado tenga un descenso intelectual, concentración y rendimiento. La necesidad de poder tener un empleo, lo transporta a poder soportar cada día los agravios: que pueden ser insultos, aislamiento, asignación de tareas, burlas ante los demás compañeros.

2.8.1 Persecución laboral

El profesor Díazgranados (2004) sobre la persecución laboral indica que es:

Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y los cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral. (pág. 30)

La conducta del acosador es muy frecuente la cual provoca desafuero. Es por esto que los trabajadores se sienten perseguidos y presionados al punto de ya no socializar. El perfil del acosador es el de un psicópata en la empresa, sus rasgos más habituales son la mediocridad, envidia, y narcisismo.

Diazgranados, (2014) defiende que: *“De esta segunda modalidad de acoso laboral se destacan dos aspectos: el primero, que la persistencia de la conducta es fundamental para su configuración y el segundo, que exista el propósito de inducir la renuncia del trabajador”* (pág. 30).

La persecución laboral, es toda conducta que impone de manera consecutiva el acosador, quien al ser reiterativo y constante en su proceder va consiguiendo lo que quiere como es el acoso laboral de tal manera ponerlo en panico y de no socializar con nadie de la empresa para que no realice sus actividades de la mejor manera. Dichos actos al acosador no le importan, porque tiene respaldo de su grupo. La vulneración de derechos al trabajador sigue ocurriendo en nuestra ciudad y es muy notoria, la finalidad del acosador de terminar bloqueando mentalmente a la victima y asi poder invadir su vida privada con comentarios inoportunos impidiendole trabajar.

2.8.2 Discriminación laboral

La discriminación laboral sigue causando daño al trabajador, es por esto que para el profesor Diazgranados (2004) es: *“Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral”* (pág. 31).

Lo que expresa el profesor Diazgranados oportunamente sirve para tener claro como ejerce sus agresiones el acosador. Esto hace que no tenga ningun tipo de elección para escoger a su victima, imponiendo un carácter fuerte que perjudica totalmente al ambiente laboral. Para el cometimiento

del acoso laboral esto son los puntos de ruptura que el acosador busca plantar y dominar a la víctima sintiéndose el jefe.

2.8.3 Entorpecimiento laboral

Para Diazgranados (2004) el entorpecimiento laboral es:

Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos. (pág. 33)

El entorpecimiento laboral es el acto que busca retardar y complicar a la víctima, son más bien conocidos como actos perversos, Es todo aquello que no constituye enfrentamiento al trabajador, saciándose netamente en confundir al trabajador haciéndole pensar que es causante de hacer mal su trabajo. Viéndose inmerso el trabajador que al no cumplir con el rendimiento que depara la actividad que desempeña comienza a recaer en estrés laboral sobre todo pérdida total de autoestima, motivación profesional y laboral.

2.8.4 Inequidad laboral

Diazgranados (2014) revela que: *“La inequidad puede confundirse con la desigualdad en las condiciones de empleo, pero supone, por su calificación, una diferencia catalogada como injusta”* (pág. 33).

Lo que sucede es totalmente inexplicable, porque hay trabajadores que son descartados dentro de la organización al momento de un ascenso y prosperar en efecto al encontrarse con la persona ascendida o contratada la misma no cumple objetivamente con los requisitos. Siendo una forma de acoso laboral, a menos que la plaza de trabajo sea nueva y requiera un perfil que no cumpla ninguno de sus trabajadores.

2.8.5 Desprotección laboral

Diazgranados (2004) sobre la desprotección laboral asevera que es: *“Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de*

funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador” (pág. 33).

Esto implica el descontento y falta de apoyo de parte de los empleadores de las empresas privadas, que al no cumplir con la seguridad debida para que el trabajador realice sus actividades y a su vez dificulta la productividad, poniendo en riesgo su integridad.

2.9 Porqué surge el mobbing en el trabajo

El que se inicia por un acosador o grupo de acosadores ante la víctima o las víctimas, debido a que la persona es diferente a los acosadores; esta diferencia puede llegar porque la víctima es más brillante o conocida en su ámbito profesional que el acosador; envidia del acosador que lo presenta en su faceta oscura de persona insegura (Rojo,2005, pág. 23).

Para el suscrito esto es algo también fundamental que se debe tener en cuenta y ver siempre el comportamiento del victimario o también conocido como acosador, porque desde el momento que un trabajador dentro de la organización cause daño y sea repetitivo. El fin es el de poder progresar con el desgaste hasta llegar a conseguir su objetivo que es de aislar a la víctima en tal sentido que se sienta hostigada y a su vez, logra que se sienta insegura de sí mismo.

2.10 Conflictos éticos empresariales en el acoso laboral

La profesora Ramos (2017) sostiene que (...) *“conflicto ético-empresarial es el que nace cuando se presentan conductas derivadas de las relaciones entre empleadores y trabajadores, que pueden ser denominadas de Acoso Laboral”*

Los conflictos que son éticos empresariales ponen como circunstancia obligatoria de que la empresa trabaje con un correcto funcionamiento. A su vez, manteniéndose muy en alto, inclusive actúan de la mejor manera para su correcto funcionamiento. Lo que permite mantenerse como un gran motivador para hacer las cosas de la mejor manera posible y una guía para su proceso.

2.11 Formas habituales del mobbing

2.11.1 Activas

Dentro de las formas habituales la especialista Vidal (2017) testifica que son:

Mentiras y calumnias sobre la víctima hablar mal de ella a su espalda; Bulos sobre la vida privada de la víctima; Descalificación, humillación y ridiculización pública; Exposición de la víctima a críticas del grupo; Referirse a la víctima utilizando mote; Alusiones veladas y malintencionadas; Utilización de sarcasmos, indirectas, insinuaciones sin terminar de expresarse directamente. (pág. 9)

La doctrina nos guía hacia donde va el acoso laboral y enseñándonos como se realiza el *mobbing*, lo que sigue haciendo falta en el Código de Trabajo es que se profundice y aclare sobre el *mobbing* y sus tipos. Existiendo esa falencia y vacío en materia laboral como se ve entre trabajadores.

2.11.2 Pasivas

Una de las formas también habituales en cómo se da el *mobbing* son las pasivas:

Miradas de desprecio; Silencios intencionadas; Ignorar a la víctima; No saludarla; No sentarse a su lado; No mirarla a la cara cuando se la habla; Esconder información a la víctima; No convocarla a reuniones; Dejar de asignar labores a la víctima; No respetar su grado de formación o antigüedad en el puesto de trabajo; No invitarla a fiestas o celebraciones de trabajo No cederle la palabra en reuniones. (Vidal, 2017, pág. 9)

Las modalidades pasivas son tomadas muy bruscamente por el acosador, lo que transmite es miedo a la víctima y sobre todo de encerrarlo en un mundo imperfecto y de menosprecio todo tipo de actividad que realice dentro de la empresa. Haciéndolo consecutivamente para que este se sienta inferior y con un bajo autoestima.

2.12 Formas de expresión

Dentro de las formas de expresión el profesor Leymann explica que durante el estudio del *mobbing*.

(...) De los 49 comportamientos hostiles que pueden ser de distinta naturaleza, se suelen encuadrar en cinco grupos, y están en relación con: Actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio

acosador; actividades de acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales; Actividades de acoso dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral; Actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional; Actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima. (Vidal, 2017, pág. 10)

Las conductas del acoso son contrarias a la dignidad, perjudicando sobre todo el ambiente laboral. No se es posible que se menosprecie a la víctima y no se valore su trabajo. Debemos cumplir la ley y tener como referencia como está regulado en otros países en este caso tomando como ejemplo a Colombia, el derecho laboral ecuatoriano no debe retroceder y esta figura jurídica es de vital importancia para poder crecer y ser uno de los pocos países que también cuente con esa protección al trabajador acosado.

Los tratadistas Vidal, Daza, Bilbao, & Garcia (2017) clasifican a las expresiones de la siguiente manera:

Acciones contra la reputación o la dignidad personal del afectado; por medio de la realización de comentarios injuriosos contra su persona. Acciones contra el ejercicio de su trabajo, encomendándole trabajo en exceso o difícil de realizar cuando no innecesario, monótono o repetitivo, o incluso trabajos para los que el individuo no está cualificado, o que requieren una cualificación menor que la poseída por la víctima shunting; o, por otra parte, privándole de la realización de cualquier tipo de trabajo; enfrentándole a situaciones de conflicto de rol negándole u ocultándole los medios para realizar su trabajo, solicitándole demandas contradictorias o excluyentes, obligándole a realizar tareas en contra de sus convicciones morales, etc.); Muchas de las acciones comprenden una manipulación de la comunicación o de la información con la persona afectada que incluyen una amplia variedad de situaciones. (pág. 11)

Se entiende que cada acción del acosador va de la mano con el desgaste y a su vez cause una mala reputación ante los demás compañeros que pueden llegar hacer las próximas víctimas. El potencial de la persona que es víctima son mal vistas por el acosador y hace que se sienta supervisado, consumado en todo aspecto psicológico no sabiendo para donde ir y necesitando de ayuda de inmediato.

Para los juristas Vidal, et al (2017) las diferentes formas de expresión siguen:

(...) manteniendo al afectado en una situación de ambigüedad de rol no informándole sobre distintos aspectos de su trabajo, como sus funciones y responsabilidades, los métodos de trabajo a realizar, la cantidad y la calidad del trabajo a realizar, etc., manteniéndole en una situación de incertidumbre; haciendo un uso hostil de la comunicación tanto explícitamente amenazándole, criticándole o reprendiéndole acerca de temas tanto laborales como referentes a su vida privada como implícitamente no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso a sus opiniones, ignorando su presencia...; utilizando selectivamente la comunicación para reprender o amonestar y nunca para felicitar, acentuando la importancia de sus errores, minimizando la importancia de sus logros...Otras acciones muestran la característica de que son situaciones de inequidad mediante el establecimiento de diferencias de trato, o mediante la distribución no equitativa del trabajo, o desigualdades remunerativas. (pág. 11)

Se debe tomar en cuenta todo lo que causa el acoso laboral en las personas y el perjuicio que ocasiona en cada uno de ellos, cabe mencionar que en audiencia en el ministerio del trabajo terminan negando todos los hechos y que de no existir prueba alguna no puede ser sancionado el acosador. Al mismo tiempo regresando a sus actividades laborales y poniendo en pánico a sus demás compañeros. Estas acciones reprochables colocan a los demás trabajadores de las empresas en un nivel de temor, logrando asediarlas dentro de la organización y que a su vez puedan ser las siguientes víctimas de acoso por parte de su compañero.

2.12.1 Ataques a la víctima con medidas organizaciones

Entre los ataques a la víctima según los juristas Villa, et al (2017) argumentan que son:

Ataques a la víctima con medidas organizaciones. El superior restringe a la persona las posibilidades de hablar; Cambiar la ubicación de una persona separándole de sus compañeros. Prohibir a los compañeros que hablen a una persona determinada; Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia; Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva Cuestionar las decisiones de una persona. No asignar tareas a una persona. Asignar tareas sin sentido. Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades .Asignar tareas degradantes. (pág. 11)

Son medidas que el empleador no solamente las tiene sino también el propio trabajador que es el acosador, el que impone malos tratos para lograr su objetivo de que la víctima renuncie o se separe de la organización. Haciendo que sienta indiferencia dentro de la empresa, logrando que la víctima aguante malos comportamientos del acosador y tratando de que se pueda llegar a un consenso entre las partes.

2.12.2 Ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social

Para Villa, et al (2017) los ataques a las relaciones sociales son:

Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona; Rehusar la comunicación con una persona a través de no comunicarse directamente con ella; No dirigir la palabra a una persona; Tratar a una persona como si no existiera. (pág. 12)

El interés es de acordar cada actividad que haga el trabajador y perjudicando netamente su salud mental y alejarlo del todo de la comunicación, porque el tratamiento de recuperación es sumamente largo. Tanto es el temor que tienen de no avisar a sus jefes de que puedan perder el trabajo, se los debe tratar a todos por igual sin distinción alguna, ya no se debe seguir causando más daño al trabajador.

2.12.3 Ataques a la vida privada de la víctima

Villa, et al (2017) explica que son:

Criticas permanentes a la vida privada de una persona; Terror telefónico; Hacer parecer estúpida a una persona; Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos; Mofarse de las discapacidades de una persona; Imitar los gestos, voces de una persona; Mofarse de la vida privada de una persona. (pág. 12)

2.12.4 Violencia física

Los doctrinarios al referirse sobre violencia física. Villa, et al (2017) indican que son: (...) *“Amenazas de violencia física; Uso de violencia menor; Maltrato físico”* (pág.12).

2.12.5 Ataques a las actitudes de la víctima

Al hablar de los ataques a las actitudes de la víctima para los tratadistas. Villa, et al (2017) manifiestan que son: “*Ataques a las actitudes y creencias políticas; Ataques a las actitudes y creencias religiosas; Mofarse de la nacionalidad de la víctima*” (pág. 12).

2.12.6 Agresiones verbales

Entre las agresiones verbales Villa (2017) tenemos: “*Gritar o insultar; Criticas permanentes del trabajo de la persona .Amenazas verbales*” (pág. 12).

2.12.7 Rumores

Los especialistas en acoso laboral Villa, et al (2017) son:

Hablar mal de la persona a su espalda; difusión de rumores, son las formas de como pueden ser atacadas las víctimas en casos de acoso laboral, como bien lo explica el autor anteriormente no existe una verdadera protección al trabajador, sobre todo en el cometimiento de acoso laboral entre pares. El mismo que se realiza dentro de las horas de trabajo y causa problemas al ambiente laboral, por lo que ya es necesaria una reforma en el Código de Trabajo con un respaldo claro a las víctimas de acoso. (pág. 12)

En otras palabras estas causas deberían servir de respaldo y que ya disminuyan las denuncias en el ministerio del ramo, en consecuencia estos tipos de acoso perjudican al trabajador quien repetitivamente logra causar daño, debido a que si uno de sus compañeros dice algo, puede ser la próxima víctima. Esto ocurre en las empresas privadas y a los trabajadores con un grado intelectual muy alto al ser destacados por sus empleadores.

2.13 Los Cómplices y testigos del acoso

Para la jurista. Villa (2019) es:

Un enfoque de la psicología social del *mobbing* considera que para que se presente el proceso de acoso laboral en el trabajo ha de haber una complicidad activa o pasiva por parte del grupo en el que se ha gestado, así como, tal vez más aún, por parte de la organización laboral en su conjunto. (pág. 17)

El acosador al ser maquiavélico, cobarde y cínico lo que busca es utilizar el grupo de compañeros, para acercarse a la víctima atacarlo al momento que desempeña sus labores y que de por sí intente agradar al jefe y grupo, al estar realizando actos intimidatorios a la víctima echarle la culpa a otro. Porque al enterarse de algún caso esto pasa por desapercibido. Queriendo aclarar que no existe una protección y que así tengan conocimiento previo los testigos sobre el acoso laboral provocado dentro de la empresa hacia algún compañero.

2.14 Colaboradores Tácitos en el mobbing

Los colaboradores tácitos en el *mobbing* según Mireya (2017) expresa que:

Se sitúa un grupo de colaboradores del gang, que no son tan violentamente activos pero que ayudan al acoso mediante la difusión de rumores y la negación a ayudar al acosado. Son los denominados colaboradores tácitos del *mobbing*, porque con sus actuaciones potencian el aislamiento de la víctima y su descrédito, actúan como facilitadores y encubridores del acoso. (pág. 25)

Para el suscrito los colaboradores son aquellos compañeros de la organización que ayudan al victimario a seguir acosando a la víctima, y que a su vez se ven en la necesidad de ser encubridores de todo los actos que realiza el acosador hasta poder lograr su objetivo, mientras consigue lo que quiere, el acosador y su grupo de colaboradores se amplía a medida que prospera el acoso sobre todo en los acoso de larga duración, llega a ser de hasta 15 personas y todas ellas asisten en el proceso de hostigamiento.

2.15 Motivos del testigo de acoso laboral para no dar ayuda a la víctima

Así otros participantes en el proceso de acoso laboral son los testigos o espectadores, quienes por muchos motivos no dan ayuda a las víctimas. Villa, Torres & Acosta (2019) expresan que son: “Ellos pueden ser las siguientes víctimas; Estos entienden o han experimentado el acoso Manipulación psicológica; Violencia: Cobardía y miedo; Falta de habilidades críticas y analíticas de pensamiento; No dimensionan las consecuencias” (pág. 17).

Son quienes prefieren mantenerse en silencio y no ser parte del acoso laboral porque pueden ser víctimas, por miedo y temor hacia el acosador prefieren ignorarlo. Deja de lado a su compañero y no ayuda en lo que sea necesario para poder repeler el ataque que día a día realiza el acosador.

2.16 El acoso psicológico o moral

Indica el jurista Pereiro (2016) que el acoso psicológico es aquella conducta que: *“Atenta contra la dignidad e integridad moral de la persona y siempre conlleva maltrato psicológico y abuso emocional”* (pág. 5).

El acoso psicológico es aquella conducta que perjudica y puede descalificar todo tipo de actividad que realice el trabajador. La víctima corre peligro consiguiendo desestabilizarse psíquica y emocionalmente.

2.17 Diferencia entre acoso, Hostigamiento, Síndrome de Burnout

Se debe entender Perez (2019) afirma que tanto: *“Si se presenta de superior a subordinado se trata de hostigamiento, mientras que el acoso se da entre personas con el mismo nivel jerárquico en la empresa”*.

El hostigamiento se entiende como toda aquella forma de poner en peligro al trabajador y por lo tanto esto es voluntario, se tiene que tener presente para que no exista una confusión en el acoso laboral. Lo que muchas personas soportan para no perder su empleo. Para así evitar que sigan existiendo más confusiones al momento de que realice una comparación, la misma que puede causar un gran daño a la víctima.

Según Velázquez (2017) *“El síndrome de Burnout, puede llegar a confundirse con una situación de acoso por dichos motivos, una mala gestión de la empresa y en consecuencia una sobrecarga laboral, además de unas falsas expectativas por parte del trabajador”*.

Se debe tener presente, que esta figura no tiene relación con el acoso laboral y por lo tanto son totalmente diferentes. Cabe recalcar que también se lo conoce como el síndrome del quemado, y por ende su total agotamiento físico, mental y emocional que es causado por el cansancio psíquico sobre todo el estrés que surge de la relación con otras personas en un ambiente laboral muy tenso.

2.18. Acoso Laboral atentado contra la dignidad humana

Rodriguez (2015) afirma que el acoso laboral atenta contra la dignidad humana:

Es el principio fundamental del derecho, del cual arranca toda regulación, es el respeto recíproco, el reconocimiento de la dignidad personal del otro y, a consecuencia de ello, de la

indemnidad de la persona del otro en todo lo que concierne a su existencia exterior en el mundo visible vida, integridad física, salubridad, y en su existencia como persona, libertad, prestigio persona. (pág. 9)

Tal es el caso de que el trabajador corre mucho peligro y desvalorando cada una de sus actividades, por lo tanto menospreciando su potencial, y pudiendo aún más asediar grupalmente a la víctima, provocando psicológicamente deficiencias, a su vez logrando causar daños internos en la salud mental, al hacerlo quedar mal ante los demás siendo víctima de burlas, etc. La jurisprudencia Ecuatoriana, no da una respuesta clara sobre el acoso laboral, es por esto que se debe seguir profundizando más sobre este tema. En cambio en el derecho comparado si existe una solución y una ley específica como la colombiana que amparan los derechos de los trabajadores. Porque si son considerados como la parte más débil y existe mayor estabilidad laboral, al respecto de que se vulneren los derechos y principios del trabajador. En definitiva que se tome como referencia la doctrina como bien lo expliqué ya anteriormente y que se emitan fallos que sirvan de precedente para el acosado en lo que concierne al sector privado.

2.19 La victimización del trabajador desde la perspectiva del acoso laboral

Para Mireya (2017) la victimización del trabajador desde la perspectiva del acoso laboral explica que: *“A estas conductas las hace diferentes su direccionalidad perversa, logrando destrucción psicológica, moral y laboral en el mediano plazo”* (pág. 29).

2.20 Personalidad y autoestima en víctimas de acoso laboral

Para Alcides, Puente, Y Clonin (2009) (...) *“La Personalidad se dedican a estudiar los factores determinantes de la misma y los agentes que llevan a la persona a actuar como lo hace, además, establece indicadores para poder predecir conductas”* (pág. 4).

2.21 Intención de causar daño

Para (Vidal Maria, Leymann, H, s.f.) La intención de causar daño es:

Una situación en que una persona, o varias, ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo con el fin de destruir sus redes de comunicación, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y conseguir su desmotivación laboral (pág. 2).

Lo cual sigue viéndose como una forma dolosa, es decir que el sujeto activo debe tener conocimiento y voluntad de causar daño para que en consecuencia el sujeto pasivo deje su trabajo. Por eso se mal interpreta hablar de acoso laboral o *mobbing*, en razón estaríamos frente a otras figuras como es el estrés laboral. Teniendo sobre todo que desmotivar al acosado para que este renuncie a su trabajo.

La palabra intención, según el jurista Cabanellas (1998) “ *Es la determinación de orden de la voluntad de orden o fin*” (pág. 208).

La presente cita nos indica, que toda intención de causar daño a la voluntad propiamente el de infringir un perjuicio a la víctima, debemos recordar que este es el fin del acoso laboral terminar y que se pueda conseguir de dos maneras. La primera mediante una renuncia presentada por el acosado quien a llegado a su limite de tolerancia y optar por salir de la empresa. O la segunda forma que usa el acosador para entorpecer de manera constante el trabajo del acosado, es de ensañarse y de buscar la debilidad del trabajador siendo ofensivo, y denigrar todo el trabajo realizado.

2.22 La relación del Mobbing o acoso laboral con el estrés

Para la doctrina la relación del *mobbing* con el estrés. Leymann (2009) explica que: “*La investigación alemana sobre el estrés psicológicamente orientada en particular, puede sostenerse que el mobbing puede ser visto como un cierto tipo de estrés social de gran alcance y peligroso*”.

Esto hace que la investigación anglosajona se ha centrado más en lo que corresponde al carácter biológico del estrés, a causa de que la confusión respecto al contenido de la terminología no se deja en claro si el *mobbing* es la fuente del estrés o del mismo.

2.23 La relación con el Mobbing

(...) En la investigación Sueca realizada en 1982 *mobbing* debe considerarse como un conflicto exagerado. Leymann Heinz (2009) afirma que:

El *mobbing* evoluciona de un conflicto después de un cierto tiempo, a veces muy rápidamente, a veces después de semanas o meses, llevando a las características descritas. En la Psicología Social, la investigación sobre la agresión y el conflicto es voluminosa. (pág. 8)

La doctrina nos enseña que todavía se sigue buscando una aclaración, pero hasta ahora no se han enfocado en los daños que provoca en la salud de las víctimas, es por esto que siguen en aumento los casos de acoso laboral y que siga en peligro la vida, sin una protección, lo cual podría llegar hasta la muerte de la víctima al no soportar más acoso laboral en la empresa por parte del victimario.

2.24 Conciliación en casos de acoso laboral

(...) que fue creado precisamente para descongestionar los despachos judiciales. Se trata de un acuerdo amigable, voluntario, celebrado entre las partes con la intervención de un funcionario competente, quien la dirige, impulsa, controla y aprueba, y que pone fin de manera total o parcial a una diferencia que busca precaver eventuales litigios. (El Telegrafo, 2019)

Se debe agotar la vía de conciliación para luego proceder al visto bueno considerándose que es una de la etapas para evitar congestión judicial con el objetivo de encontrar una solución dentro de la empresa, de esta manera se evita poner en riesgo la salud mental de la víctima y que de esta manera se resuelva el acoso laboral de forma interna y no llevándolo a otras instancias engorrosas que contaminan el ambiente laboral en especial a las partes.

2.25 Características que son atribuibles a las víctimas

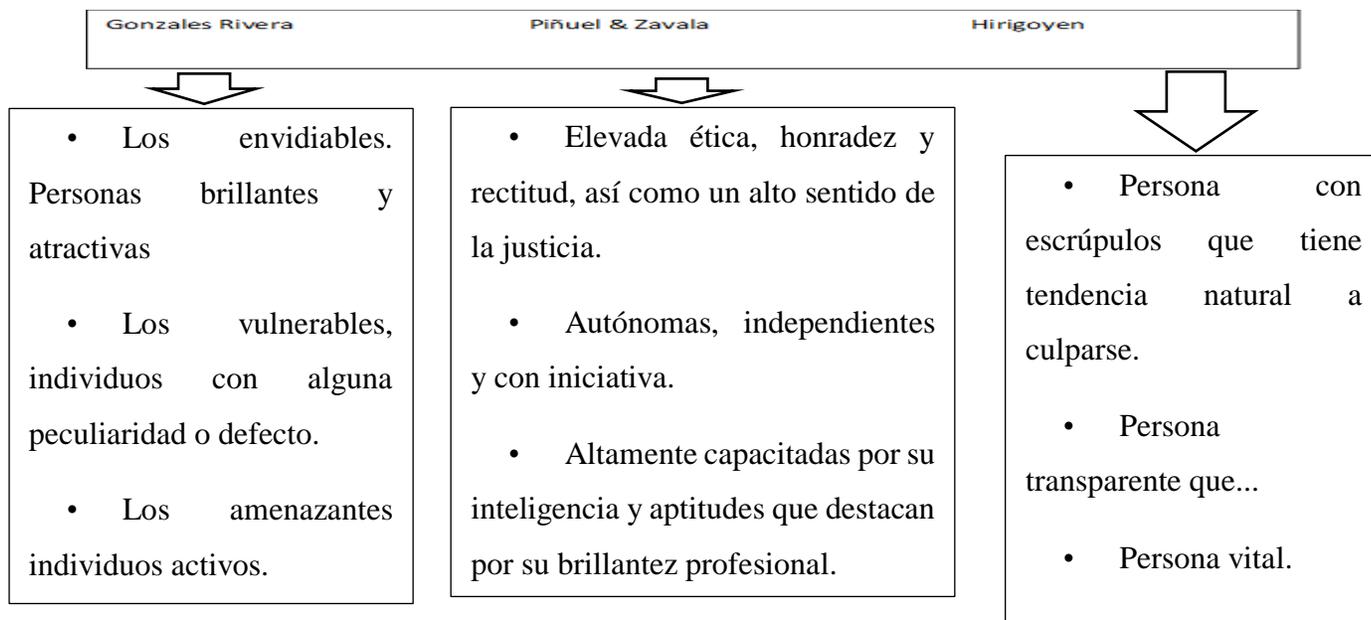


Gráfico 3 Características que son atribuibles a las víctimas del mobbing.

Obtenido de: Trujillo et al. (2007)

2.26 Características del comportamiento organizacional y su relación con el acoso laboral

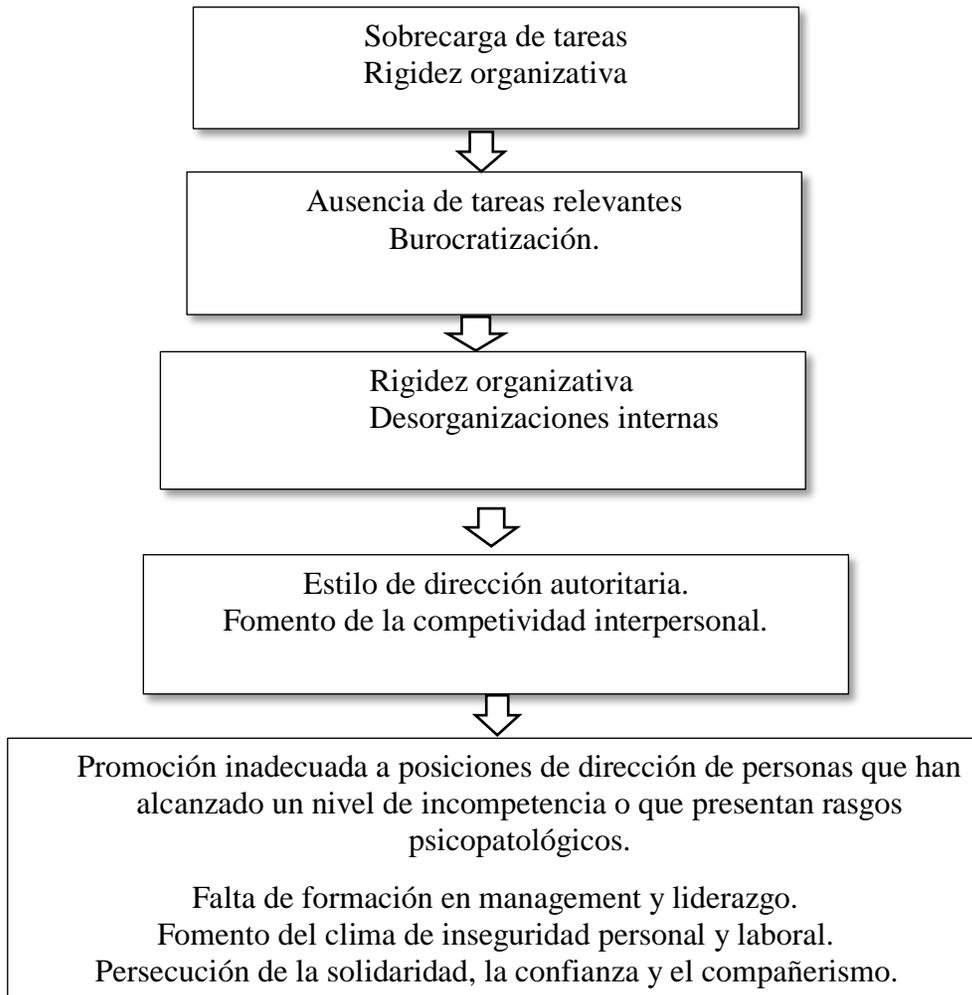


Gráfico 4 Características del comportamiento organizacional y su relación con el acoso laboral.

Fuente: Trujillo et al. (2007).

2.27 Aspectos claves para el acoso laboral

Para la jurista. Villa (2019) uno de los aspectos claves es que:

(...) Pueden ser muy astutas, ingeniosas en ocasiones muy sutiles, a tal punto que los demás empleados, no obstante que son testigos del acoso, pueden no identificarlo. Estas técnicas tienen en común que con ellas se intenta agobiar, calumniar y atacar el trabajo, las convicciones y la vida privada de la víctima, aislándola, estigmatizándola y amenazándola.

La viveza que usa el acosador es plenamente agobiante, imponente, perversa. La existencia del problema es lo que verdaderamente lo atrae para ensañarse en cometer malos hábitos y su contacto

repudiable que recibe de parte de sus demás compañeros siendo el centro de atracción con gritos, agresiones físicas a sus compañeros.

2.28 Claves para entender el acoso laboral

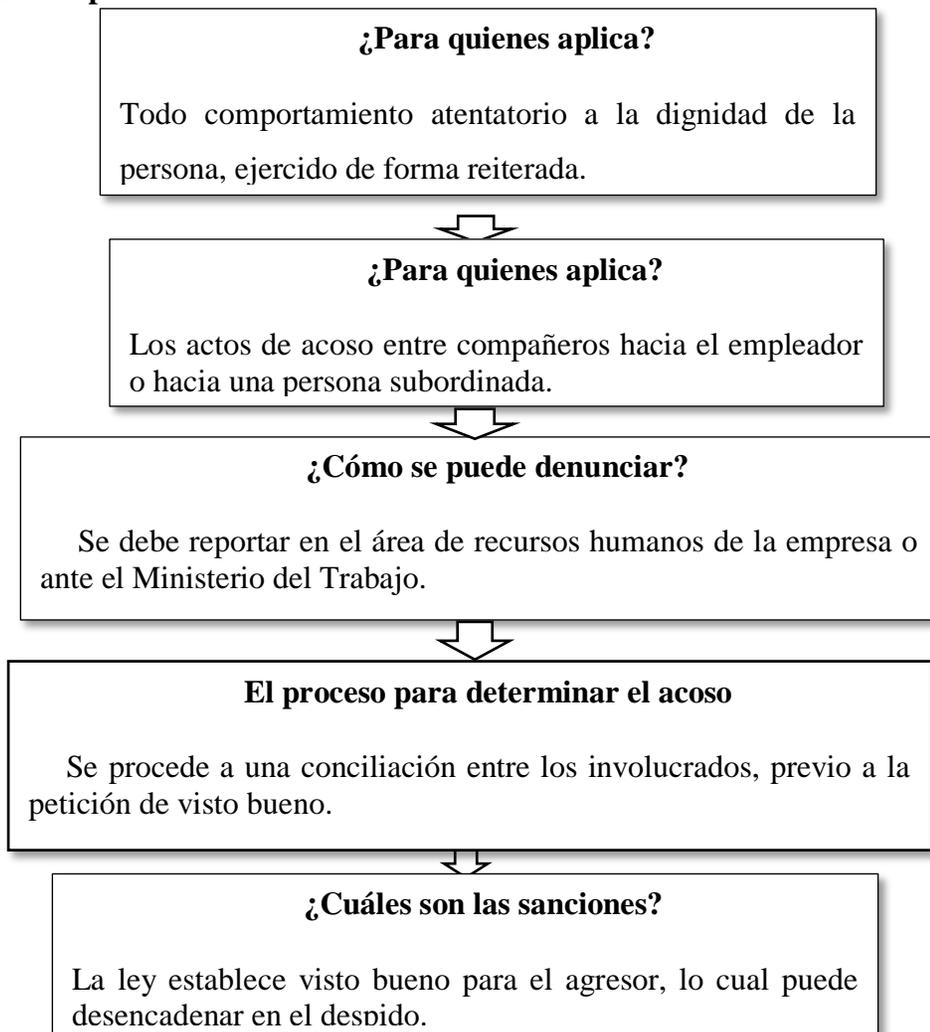


Gráfico 5 Claves para entender el acoso laboral.

Fuente: Centro de estudios de la política laboral (2018).

2.29 Causas del mobbing o acoso laboral

Las diversas causas del acoso laboral y su mayor relevancia Carvajal, Dávila, Y Einarsen, (2019) afirman que son:

“En función de la personalidad de la víctima y del acosador; En función de las características inherentes a las interacciones humanas en las organizaciones; y En el clima y el ambiente organizacional específicos de una organización”. (pág. 8)

Desde otro punto de vista. Villa y, Trujillo (2019) explican que:

(...) *“Otra causa del mobbing es demostrar el poder que ostenta el acosador como medio para amedrentar al resto del personal, con el fin de mantenerse y afianzarse”*

Villa, Piñuel, Zavala, & Trujillo (2019) *“Los celos y la envidia que sienten los acosadores son las causas más frecuentes del mobbing”*

Esta es la conducta de la cual se habla que tiene el victimario de poder enganchar a la víctima y luego sacar a reducir información no pertinente, porque se entiende que ya consiguió su información y tienen siempre como pretexto el de poder calumniar a la víctima logrando que esta se encierre en su mundo y finalmente decaiga.

El cometimiento de este tipo de actos ocasionados por el acosador sigue siendo totalmente negativo, para el ambiente laboral en las empresas privadas. Como lo explican los tratadistas es algo que debemos tener muy en cuenta que el afectado dentro de la relación laboral es el trabajador. Que al prestar sus servicios profesionales a una empresa esta no debe permitir este tipo de acoso por parte de otro compañero. Por lo tanto es necesaria la reforma de nuestro Código de Trabajo. La protección debida y cumpliendo con los principios laborales del trabajador. Es también el comportamiento maquiavélico, la cobardía y el cinismo del acosador lo que le conlleva a emplear el grupo para sus embestidas al acosado, y a escudarse en él para que así en caso de ser descubierto, su responsabilidad quede difuminada.

2.30 Consecuencias del acoso laboral

Los tratadistas Carvajal & Dávila, (2013) explican que:

Se han demostrado efectos nocivos del *mobbing* sobre las personas, las organizaciones y la sociedad. Gran parte de los estudios indagan sobre las consecuencias individuales y organizacionales, siendo más representativos los trabajos que se centran en los efectos sobre las personas. (pág. 93)

Un primer resultado que desencadena muchas enfermedades es el estrés en el trabajo, que puede presentarse como causa o como consecuencia del acoso. Para la víctima, la manifestación

inmediata será una menor confianza en sí mismo, tendencia hacia el abandono laboral, aislamiento y absentismo laboral, consistente en que, si la persona pierde su empleo, pierde la voluntad de buscar uno nuevo.

Por lo tanto la Corte Constitucional colombiana en su sentencia T882/06 manifiesta que: Así las cosas, en el acoso laboral suelen encontrarse presentes los siguientes elementos:

Asimetría de las partes; B. Intención de dañar; C. Causación de un daño; D. Carácter deliberado, complejo, continuo y sistemático de la agresión. En suma, el acoso laboral constituye una práctica, presente en los sectores público y privado, mediante la cual de manera recurrente o sistemática se ejercen contra un trabajador actos de violencia psicológica, que incluso pueden llegar a ser físicos, encaminados a acabar con su reputación profesional o autoestima, agresiones que pueden generar enfermedades profesionales, en especial, estrés laboral, y que en muchos casos inducen al trabajador a renunciar. (Corte Constitucional de Colombia, 2006).

La jurisprudencia Colombiana, es de tomarla en consideración sobre el acoso laboral porque a través de su ley específica 1010, la cual es totalmente clara y estipula que es acoso laboral y que no es acoso laboral, siendo una gran ventaja normativa por ende satisfactoria para la víctima de acoso laboral. Llegando a que dentro de la conciliación en ministerio de trabajo se pueda oír a las partes, y de no resolverse, el acosado pueda acudir a sede judicial a diferencia de que en el Ecuador no tiene el ejercicio de acción el trabajador, en todo caso logrando desanimar a la víctima de que se pueda hacer justicia.

Al respecto la Corte Constitucional de Colombia en su sentencia C-282/07 ha dicho: Aunque son muchas las personas que en su actividad laboral tienen que soportar constantes agresiones verbales y físicas, hostigamientos, descalificaciones humillantes en presencia de los compañeros, públicas amenazas de despido, discriminaciones por razones de raza, género o creencias y actitudes de aislamiento social, ninguna ley colombiana brinda protección efectiva frente a tales vejámenes. (Corte Constitucional de Colombia, 2007).

En el caso ecuatoriano, la Corte Nacional de justicia, acoge la sentencia Colombiana como precedente del acoso laboral entre trabajadores, el cual se sigue manteniendo muy generalizado, y sigue siendo muy controversial al momento de defender a un cliente en este tipo de casos porque

el Código de Trabajo es pro labore y en el marco normativo de Colombia si está regulado con una ley específica, debemos tomar como ejemplo su conceptualización clara que es protectora del trabajador. Y a su vez que se disminuyan los casos de acoso laboral.

Indudablemente, la sentencia 978-2011 indica:

(...) que el acoso laboral constituye una práctica, presente en los sectores público y privado, mediante la cual de manera recurrente o sistemática se ejercen contra un trabajador actos de violencia psicológica, que incluso pueden llegar a ser físicos, encaminados a acabar con su reputación profesional o autoestima, agresiones que pueden generar enfermedades profesionales, en especial, estrés laboral, y que en muchos casos inducen al trabajador a renunciar. (Corte Nacional de Justicia Sentencia, N° 978-2011, 2012).

La sentencia explica como se da el acoso laboral entre pares, haciendo que se tome mucho en consideración para nuestro ordenamiento jurídico y que se evite más vulneraciones de derechos a los trabajadores que son la parte más débil de la relación laboral, causándole afectaciones en su salud, dañando su reputación profesional y el autoestima logrando alejarlo de sus demás compañeros.

(...) *“que en su actividad laboral tienen que soportar constantes agresiones verbales y físicas, hostigamientos, descalificaciones humillantes en presencia de los compañeros, públicas amenazas de despido, discriminaciones por razones de raza, género o creencias y actitudes de aislamiento social”* (Corte Nacional de Justicia Sentencia, N° 978-2011,2012).

También, la Corte Constitucional de Ecuador en el caso No 37-19- TI en su dictamen constitucional sobre el convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Artículo 1.- La expresión violencia y acoso en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico (...) incluye a la violencia y el acoso en razón de género (Corte Constitucional del Ecuador, 2020).

El pronunciamiento de la Corte Constitucional es muy clara al definir en su disposición primera sobre la violencia y acoso son todos los comportamientos que encamina al victimario a seguir causando daño a los trabajadores, no dejando progresar en su potencial y desechando todo lo que logre dentro de la empresa por su buen rendimiento. Es por esto que existe ese precedente jurisprudencial que debe tomar las medidas necesarias para que no exista más vulneración de derechos al trabajador.

2.30 Acoso laboral en la legislación ecuatoriana

En Noviembre de 2017 se incorporó en el Código del Trabajo la figura del acoso laboral para la finalización de la relación laboral como causa justa sea está para el empleador como para trabajador.

La tipificación del acoso en el cuerpo legal de lo laboral, trae consigo la técnica del benéfico para identificar y hasta cierto punto controlar que se continúe con la práctica ilegal de la discriminación a los trabajadores; que si bien es cierto desde mucho tiempo ha existido la reparación económico-material ante el despido, también es cierto que desde punto de vista humano el trabajador nunca llegaba a tener justicia. (Carvajal, 2018, pág. 19)

Al hablar de acoso laboral en la legislación ecuatoriana es necesario indicar que ya se encuentra establecido, pero aún no existe una ampliación a la definición de acoso laboral, lo cual sigue siendo un gran problema para los trabajadores de empresas privadas, y que a su vez se pueda llegar alcanzar la debida protección y que se disminuyan los casos de acoso laboral. Porque se debe dar las vías jurídicas necesarias para que el trabajador haga valer sus derechos y no queden en la impunidad.

2.31.- Definición de acoso laboral

Artículo Innumerado.- 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 (Asamblea Nacional, 2019).

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

De la definición de acoso laboral se entiende de una manera general y de ella se observan dos elementos dentro de la definición que están enfocados a una responsabilidad que es inconsistente para el empleador puesto que no permite que el trabajador que es víctima de acoso laboral pueda tener el ejercicio de acción y hacer valer sus derechos. Porque esto no beneficia al trabajador que es acosado, más bien termina perjudicándolo y logrando confinarlo a un mundo de soledad, depresión, ansiedad, y miedo.

2.32 Obligaciones del empleador

Dentro de las obligaciones del empleador. Según Glenda, (2015) resalta que: *“Las obligaciones del empleador, al igual que las del trabajador pueden clasificarse en económicas entre ellas tenemos, el pago de la remuneración, de las utilidades y de las remuneraciones adicionales; y ético-psicológica tenemos la protección y asistencial trabajado”* (pág. 51).

De las obligaciones que tiene el empleador son aquellas que sin duda deben cumplirse, y que el empleador debe acatar porque al estar contemplado en el Código de Trabajo no se debe dejar pasar por alto, lo que por ley le corresponde al trabajador, porque en definitiva de ser acosado el trabajador de manera periódica, el empleador también tiene la obligación de poner un alto dentro de la organización y controlar el acoso laboral entre compañeros, debiendo dar esa facilidad a que el trabajador también haga prevalecer sus derechos en caso de que el empleador haga caso omiso cuando exista algún caso de acoso laboral dentro de la organización.

2.33 Obligaciones del trabajador

Las obligaciones del trabajador, dentro de las económicas, tenemos la prestación de trabajo, y dentro de las éticas-psicológicas, están la diligencia, obediencia además de la forma, tiempo y lugar del trabajo. Estas obligaciones al no cumplirse por parte del trabajador se podrían dar hincapié para que se dé por terminado el contrato de trabajo. Estas causales se encuentran establecidas en el artículo 172 en los casos que determina el Código de Trabajo (Ordoñez, 2015, pág. 45).

Es necesario que las obligaciones que tiene el trabajador con la empresa sean siempre en pro de mejorar el ambiente laboral, y que no se contamine las relaciones que existen entre compañeros siempre pensando en el bienestar de todos, sin que se permita incumplir con la actividad laboral que le toca cumplir desempeñar y peormente perjudicar a los demás compañeros que realizan sus labores de una mejor manera logrando interceder en su privacidad causando malestar en el trabajador que es acosado, es necesario que no solo se lo vea como un simple trabajador, sino que se sienta respaldado bajo el ordenamiento jurídico laboral y a su vez, se sienta protegido y así poder cumplir con su deber dentro de la empresa.

2.34 Reglamento interno

Para Figueroa (2017) *“Los define como las disposiciones normativas obligatorias entre empleados y patronos vinculados por un contrato individual que regulan el papel de las partes, sobre todo las funciones de los trabajadores durante el desarrollo del contrato de trabajo”*.

El reglamento interno de trabajo tiene como principal actividad hace cumplir las normativas establecidas, y permite hacer cumplir el funcionamiento de la empresa u organización, porque tiene validez y debe acatarse a la interna de la empresa y eso debe cumplir el trabajador acabadidad para que exista un orden dentro de la empresa.

2.35 Ministerio del trabajo

“Ser una institución que busca la justicia social en el sistema de trabajo, de una manera digna y en igualdad de oportunidades” (Trabajo gob, s.f.).

En el se receptan todas las denuncias sobre acoso laboral, que son presentadas por el empleador, en la que se sigue teniendo un gran problema en la normativa, la cual va hacer explicada

detalladamente en el tema de la propuesta y que a su vez esto sirva para proteger más al trabajador que es la parte más débil de la relación laboral.

A continuación, se muestran las denuncias presentadas en el Ministerio del trabajo por acoso laboral.

Tabla 1 Cantidades de inspecciones y vistos buenos sobre acoso laboral en empresas privadas

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE GUAYAQUIL- INSPECTORIA DE TRABAJO 2017		
	Inspecciones	Visto Buenos
Guayas	1067	2690

Fuente: Ministerio del trabajo (2017)

Tabla 2 Atención al usuario/absolución de consultas por acoso laboral

Consultas atendidas	
Dirección regional de trabajo público de Guayaquil 2017	
	Denuncias
Guayas	12057

Fuente: Turnos emitidos por el ministerio del trabajo (2017)

Causas ingresadas desde el 2017-2019 por denuncias de acoso laboral de parte de su compañero en la ciudad de Guayaquil, dato que ha sido proporcionado por el Ministerio de trabajo a fin de corroborar el presente proyecto de investigación.

El acoso laboral entre trabajadores es un problema creciente en nuestra ciudad, incluso existiendo un incremento en las gestiones de inspectoría en el año 2018. Se debe tener en consideración que al no existir una definición amplia y clara sobre el acoso laboral y sus tipos, por lo tanto se lo debe situar aún más cerca dentro de las gestiones en inspectoría de trabajo.

A continuación:

Tabla 3 Causas ministerio del trabajo

ACTIVIDADES GESTIONADAS EN INSPECTORIA	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Total
INSPECCIONES INTEGRALES	23	22	20	19	25	26	75	86	74	88	54	89	278
INSPECCIONES ALEATORIAS								12	40	52	82	46	231
INSPECCIONES FOCALIZADAS	82	71	94	106	105	92	96	74	75	87	60	53	1006
PREVENTIVAS DE SANCIÓN													
VISTOS BUENOS/ACOSO LABORAL	185	160	212	257	233	208	224	251	202	217	167	208	13600
SUMARIOS ADMINISTRATIVO S	0	0	53	4	8	10			46	18			121
ATENCIÓN A USUARIOS	1511	2156	2910	1486	1378	2096	4713	3985	2665	2685	2213	2085	29883
ACCIDENTES DE TRABAJO	2	0	3	0	0	0	0	0		0	0	0	5
PLIEGOS DE PETICIONES	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3

DENUNCIA DPDR	20	104	58	102	107	51	69	42	79	117	56	78	878
TOTAL	1826	2513	3332	1974	1856	2483	5177	4450	3181	3264	2632	2559	32418

Fuente: Ministerio de Trabajo (2017)

Tabla 4 Base de datos inspectoría de trabajo

DIRECCIÓN REGIONAL DE GUAYAQUIL	
INSPECTORIA DE TRABAJO	
Regional y delegaciones	Visto Bueno
Guayas	2512

Fuente: Ministerio de Trabajo (2017)

Tabla 5 Consultas atendidas por el área Jurídica

CONSULTAS ATENDIDAS POR EL ÁREA JURIDICA	
AÑO 2018	
REGIONAL Y DELEGACIONES LAB	CONSULTA CÓDIGO DE TRABAJO/ACOSO
GUAYAS	31.605

Fuente: Ministerio del Trabajo (2018)

DENUNCIAS INGRESADAS EN EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2019 CORRESPONDIENTE AL ACOSO LABORAL, DATO PROPORCIONADO POR EL MINISTERIO DE TRABAJO:

Tabla 6 Denuncias por acoso laboral

N°	TIPO DE DENUNCIA	CANTIDAD
1	LIQUIDACION	611
2	TERMINACIÓN DE CONTRATOS OCACIONALES	75
3	MOVIMIENTO PERSONAL: (TRASLADOS, TRASPASOS, CAMBIOS, COMISIONES DE SERVICIO CON/SIN REMUNERACIÓN	58
4	TERMINACIÓN DE NOMBRAMIENTOS PERMANENTES Y PROVISIONALES	78
5	MOVIMIENTO DE PERSONAL: (TRASLADOS, TRASPASOS CAMBIO DE COMISIONES DE SERVICIO CON/SIN REMUNERACIÓN	26
6	RECLASIFICACIÓN DE PUESTO Y/O ESCALA SALARIAL	21
7	INCONFORMIDAD EN PAGO DE REMUNERACIONES (SUELDOS, Y SALARIOS, HORAS EXTRAS	57
8	COMPENSACIÓN E INDEMNIZACIÓN	27
9	INCUMPLIMIENTO DE JORNADA LABORAL	28
10	INCONFORMIDAD EN INGRESOS COMPLEMENTARIOS, VIATICOS, SUBSISTENCIA, MOVILIZACIONES, DIETAS, BONIFICACIÓN GEOGRÁFICA	18
11	INCONFORMIDAD EN BENEFICIOS DE LEY (DÉCIMO TERCERO, DÉCIMO CUARTO, FONDOS DE RESERVA, SEGURIDAD SOCIAL)	40

12	INCUMPLIMIENTO DE INGRESO AL SECTOR PÚBLICO: NEPOTISMO, PLURIEMPLEO, IMPEDIDOS	8
13	REGIMEN DISCIPLINARIO	5
14	ACOSO LABORAL	14780
15	JUBILACIONES	10
16	CONCURSO DE MERITOS Y OPOSICIÓN	6
17	VACACIONES NO GOZADAS NO PAGADAS	7
18	INCONFORMIDAD CON LA EVALUACIÓN	1
19	DESCUENTO	1
20	CAMBIO DE REGIMEN LABORAL	2
	TOTAL GENERAL	15859

Fuente: Ministerio del trabajo (2019)

2.36 Visto bueno

Para el jurisconsulto Quinde (2019) el visto bueno es:

La institución jurídica llamada visto bueno, no es sino una conclusión, puesto que se trata de una solicitud que lo pueden plantear cualquiera de las partes que intervienen en la relación laboral, entiéndase Empleador o trabajador, históricamente surge como una forma de detener tanto abuso que cometían los empleadores, al cuando sin motivo alguno despedían al trabajador sin otro procedimiento que sea el de la imposición. (pág. 9)

Desde la aparición jurídica de esta institución la autoridad competente para su conocimiento ha sido el Inspector de tal manera que ellos son quienes llevan los trámites, en ella se exponen los hechos que desean dar a conocer, así mismo las pruebas que sirvan de fundamento para la

existencia del acoso laboral al trabajador, a fin de que la autoridad investigue, analice y resuelva, si admite o niega el pedido.

2.4 Marco Conceptual

En este marco se van a determinar las siguientes definiciones básicas y fundamentales, términos que serán utilizados en este proyecto de investigación.

Acoso Laboral:

El término *'mobbing'* fue implementado por Leyman a principios de los ochenta, consistía en describir un tipo similar de desprestigio en la conducta en el mundo laboral”, tal como otros autores ingleses y australianos quienes actualmente define el término *'bullying'*, para describir una violencia física (Ávila, 2014).

Lo que determina este tratadista es una aclaración que desde aquella época surge el acoso laboral y que aún está vigente en el mundo. Hecho que conlleva que está corriente del *mobbing* se extienda a países de América y de Europa, lo que provoca que se trate a fondo y que se cumpla los derechos y la debida protección del trabajador que es víctima de acoso laboral.

Acoso Moral:

“El acoso moral es una forma de acoso perpetrado en este caso por una sola persona (o por un grupo de personas) que generalmente tienen una cierta autoridad sobre el acosado” (Groupe Figaro CCM Benchmark, 2017).

Este tipo de acoso es aplicado por una persona que ataca de manera continua a otro, el cual causa terror, miedo. Por ser él víctima de acoso y perjudicándole en su rendimiento de trabajo.

Conducta Agresiva:

(...) conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que pueden atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo (SciELO corporation, 2004, pág. 259).

Es de mucho asombro lo que se vive internamente dentro de la organización, porque perjudica a la víctima y termina poniendo mucho en riesgo la dignidad del acosado ante los demás trabajadores y poniéndolo en la cuerda floja de que termine la relación laboral.

Relación de trabajo:

“Un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores. Existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración” (OIT).

El comportamiento cruel que tienen los acosadores frente a la víctima, es de menosprecio, lo cual es conocido como atropello y que los empleadores no cuentan con los mecanismos suficientes para poder sancionar este tipo de conducta como es el acoso laboral.

Maltrato Laboral:

Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral (Hernández,2017).

Los gritos e insultos realizados por el acosador hacia el trabajador que se dan en las empresas privadas, son utilizados para hacer sentir a la víctima como un inútil, inservible, inepto, incompetente e infructuoso provocándole un bajo autoestima. Procediendo también a decirles vulgaridades que hacen que el trabajador se retire de la organización.

Comportamiento organizacional:

“Es un campo de estudio que investiga el impacto de los individuos, grupos y estructuras sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar los conocimientos adquiridos en la mejora de la eficacia de una organización” (Blequett, M, 2012).

Se debe tener en cuenta que es la forma innata de ser del acosador y que al mantenerse con ese comportamiento negativo lo que va a causar es desaciertos y un mal ambiente laboral.

Persecución laboral:

“Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral” (Hernández, 2017).

Como bien asegura el autor, la persecución laboral no solamente la hacen los superiores, sino los compañeros de trabajo con un nivel muy bajo. Lo que hace que se aprovechen del comportamiento brillante de la víctima y estén pendientes de cada uno de sus movimientos y actividades, para hacerle creer que está supervisado. Controlar el horario de entrada y de salida de la oficina o las llamadas telefónicas que realiza dentro de su jornada laboral son algunas de las situaciones más comunes.

Inequidad laboral:

“Asignación de funciones a menosprecio del trabajador” (Hernández, 2017).

Lo que se busca es inclinar al trabajador que es víctima de acoso a un mundo de miedo y terror al cumplir funciones por las que no fue contratado. Una de las formas más comunes es cuando estos no son tomados en consideración, tal es el caso que el cargo de agente de inventario dentro de la empresa sea nuevo y por ende este requiera un perfil que no tenga ninguno de los trabajadores de la empresa.

Entorpecimiento laboral:

Es toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos (Villa, B, 2019).

El compañero de trabajo es el que perturba al trabajador, con el propósito de crearle un ambiente negativo a la víctima, empiezan a complicarle las cosas. Por ejemplo, Le solicitan las cajas de cartón prensado para empacar los camarones con ciertas características para cuando está hecho,

sin mayores argumentos exigen nuevamente modificarlo por algún pequeño desperfecto que vieron y en 3 días. Si incumple el trabajo no valen.

Desprotección Laboral:

Se la conoce como: “*Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad de trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador*” (Hernández, 2017).

La desprotección laboral según el profesor Hernandez, tiene que ver netamente con falta de garantías al empleado y con el continuo incumplimiento en el pago de derechos como cesantías, vacaciones disfrutadas o aportes a salud también consideradas como maltrato laboral.

Amenaza laboral:

Empresa Cabanellas (1998) : “*Dicho o hecho con que se da a entender el proposito más o menos inmediato de causar un mal*” (pág. 22).

Es una de las formas de hacerle tener miedo a la victima y que al escuchar las advertencias que le dice el victimario, este entra en desesperación al no saber que decir y como proceder a pedir ayuda, en muchos casos respondiendo de mala manera para asi evitar contra tiempos dentro de la empresa.

Dignidad Humana:

Correa & Guerra, (2009) sostienen que: “*Es un atributo o condición propia del ser humano*”

Lo que provoca el victimario es congestionar y no permitir que la víctima realice algún movimiento, su mayor plan es saciarse una vez cumplido su objetivo que es el de retener y bloquear todo tipo de actividad que este quiera realizar en pro de mejoras para la empresa.

Asedio Laboral:

Según la RAE la define como: “*Operación por la que un grupo armado rodea un emplazamiento enemigo, impidiendo la entrada y salida del mismo, hasta conseguir su rendición*”

El asediar a una persona es una de las formas más atrozes que ponen en jake a la víctima. Es toda aquella forma de perjudicar a la empresa, y que no es vista por el empleador; en su gran

mayoría porque todo está siendo encubierto por los demás trabajadores con la finalidad de vencer al trabajador.

Intimidación:

La intimidación es una acción muy común que se da entre los seres humanos y que consiste básicamente en generarle, provocarle miedo a otro a través de una acción concreta y que generalmente viene acompañada de violencia, física o psíquica (Definición ABC, 2017).

El intimidar es llevado a poder amedrentar y no poder aceptar el crecimiento del otro es por esto que se da el acoso laboral como acto intimidatorio lo mismo que acarrea violencia física, verbal, y psíquica al trabajador.

Psique Humana

“La particularidad de la psique humana estriba en adquirir conciencia de la realidad, lo cual le permite prever conscientemente los acontecimientos y planificar sus acciones” (filosofía).

Es algo que ya nace dentro del psicópata y estos propiamente no cambian siempre se hacen víctimas de las propias víctimas, a su vez ellos niegan todo tipo de comportamiento, Lo que sí está claro es que, si hay vida después del trauma, y por lo tanto se debe tomar conciencia y saber identificar al victimario y alejarse antes de ser su víctima.

Violencia Psicológica

“La violencia psicológica no es una forma de conducta, sino un conjunto heterogéneo de comportamientos, en todos los cuales se produce una forma de agresión psicológica” (Martos, Ana, s.f.).

Es aquella que permite mantener el orden e intelecto del trabajador muy alto, para que a su vez no permita con facilidad ser víctima de acoso laboral ni ser controlado por cualquier tipo de comportamiento de acoso laboral y no sufriendo alteraciones mentales que permitan su descontrol y cayendo en las perturbaciones continuas del victimario.

Trabajador

Para (Cabanellas, 1998) El trabajador es: (...) *“La persona que presta servicios que son retribuidos por otra persona, a la cual el trabajador se encuentra subordinado, pudiendo ser una persona en particular, una empresa o también una institución”*

Es la parte más débil de la relación laboral, quien tiene derechos y obligaciones dentro de una empresa, deben ser precautelados sus derechos y que a su vez no se perjudique a los trabajadores de empresas privadas.

2.5 Marco Legal

Las bases jurídicas sobre las cuales va a estar respaldado el acoso laboral entre trabajadores, conforme a la consonancia con el trabajador de empresas privadas y de relación laboral, tenemos a la Constitución de la República del Ecuador 2008, Convenios internacionales, Código de Trabajo y el acuerdo expedido por el ministerio del trabajo *“Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral”*. Lo cual es totalmente clara al precisar que existe una confusión de acoso laboral con hostigamiento, La misma que está prohibida en el sector privado.

Constitución de la República del Ecuador

Capitulo Primero Derechos

Artículo 1.- *“El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada”* (Asamblea Constituyente, 2008).

La soberanía radica en el pueblo, cuya voluntad es el fundamento de la autoridad, y se ejerce a través de los órganos del poder público y de las formas de participación directa previstas en la Constitución. Los recursos naturales no renovables del territorio del Estado pertenecen a su patrimonio inalienable, irrenunciable e imprescriptible.

El Ecuador, a través de su cambio de un estado social a un estado Constitucional de derechos y justicia, trajo consigo grandes cambios al reconocer principios y derechos de los trabajadores, los cuales deben prevalecer de cualquier norma positiva, es decir; que la Constitución es de

aplicación directa e inmediata. Es por esto que el código de Trabajo debe enfocarse e ir en consonancia con la Constitución, el cual no especifica claramente lo que es acoso laboral.

Lo que se busca es que los derechos del trabajador no sean menoscabados y que se los protejan amparándose en la Constitución de la República y los demás cuerpos normativos, Las victimas siguen siendo desprotegidas, que a criterio del suscrito debe cambiar ya que, al encontrarse en un nivel constitucional no se debe dejar de tutelar a la víctima.

Artículo 9.- *“Las personas extranjeras que se encuentren en el territorio ecuatoriano tendrán los mismos derechos y deberes que las ecuatorianas, de acuerdo con la Constitución”* (Asamblea Constituyente, 2008).

Las personas extranjeras deberán tener los mismo derechos que cualquier ciudadano ecuatoriano así lo reconoce la Constitución y por ende para el suscrito es de análisis de que en casos de que sea víctima de acoso laboral por su compañero de trabajo esta no deje de exigir sus derechos que son inalienables e imprescriptibles.

Artículo 10.- *“Las personas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos son titulares y gozarán de los derechos garantizados en la Constitución y en los instrumentos internacionales”* (Asamblea Constituyente, 2008).

La naturaleza será sujeto de aquellos derechos que le reconozca la Constitución.

Qué nadie va a ser discriminado y peormente se le van a vulnerar sus derechos constitucionales y los que constan en los convenios que han sido admitidos, esto hace que exista mayor compromiso para los administradores de justicia, pero la falencia en el código de trabajo que al ser pro labore deja mucho que decir en cuanto a su definición y sus tipos. Por lo tanto es un problema para la victima al sentirse en total goce de sus derechos.

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

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

sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad;

3. Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte. Para el ejercicio de los derechos y las garantías constitucionales no se exigirán condiciones o requisitos que no estén establecidos en la Constitución o la ley. Los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento, para desechar la acción por esos hechos ni para negar su reconocimiento;

4. Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales;

5. En materia de derechos y garantías constitucionales, las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezcan su efectiva vigencia,

6. Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía;

7. El reconocimiento de los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, no excluirá los demás derechos derivados de la dignidad de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades, que sean necesarios para su pleno desenvolvimiento;

8. El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio.

Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos;

9. El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución. El Estado, sus delegatarios, concesionarios y toda persona que actúe en ejercicio de una potestad pública, estarán obligados a reparar las violaciones a los derechos de los particulares por la falta o deficiencia en la prestación de los servicios públicos, o por las acciones u omisiones de sus funcionarias y funcionarios, y empleadas y empleados públicos en el desempeño de sus cargos. El Estado ejercerá de forma inmediata el derecho de repetición en contra de las personas responsables del daño producido, sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales y administrativas. El Estado será responsable por detención arbitraria, error judicial, retardo injustificado o inadecuada administración de justicia, violación del derecho a la tutela judicial efectiva, y por las violaciones de los principios y reglas del debido proceso.

Cuando una sentencia condenatoria sea reformada o revocada, el Estado reparará a la persona que haya sufrido pena como resultado de tal sentencia y, declarada la responsabilidad por tales actos de servidoras o servidores públicos, administrativos o judiciales, se repetirá en contra de ellos (Asamblea Constituyente, 2008).

Numeral 2.- Se debe tener en cuenta que el trabajador cuenta con los mismos derechos y deberes y que no puede existir distinción alguna.

Numeral 3.- Los derechos del trabajador deben ir a la par con los convenios internacionales para así evitar la vulneración de derechos a la víctima de acoso laboral, porque al ser de inmediato cumplimiento no se los deber dejar de aplicarlos para el bienestar de la administración de justicia evitando la contaminación dentro de las organizaciones.

Respectivamente en el numeral 6 de nuestra carta magna.- Los principios constitucionales que forman parte del trabajador y de la víctima son totalmente protectores porque desde el momento

que existe relación laboral, el empleador se compromete con el trabajador a que sus derechos no sean menoscabados y que sean cumplidos a cabalidad, siempre pensando en favorecer a la víctima.

Numeral 7.- Es necesario también tener en claro que los derechos del trabajador están contemplados, pero no es suficiente optar por algo superior como la Constitución. Sin que en el código de Trabajo no se aclare y de una mayor relevancia en lo que concierne al acoso laboral entre trabajadores no existe una normativa actual que pueda enfocarse y de un realce al acoso laboral. En vista de que sirva de aporte para el empleador al momento del cometimiento de acoso laboral. De modo que sea resuelto internamente dentro de la empresa y así evitar denuncias ante el ministerio del ramo.

Numeral 8.- Se debe tener en cuenta que los derechos de los trabajadores no deben ser trasgredidos y siempre resolviendo en derecho para no seguir retrocediendo en un tema que es de suma importancia como es el acoso laboral entre pares, porque al trabajador es que se le favorece en todo sentido y no descartándolo de su ejercicio y de sus labores.

Sección Octava

Trabajo y Seguridad Social

Artículo 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Asamblea Constituyente, 2008).

Esto quiere decir que toda persona debe contar con un trabajo digno, porque es el mayor deber del estado poder brindarle al ciudadano y que sirva para su desarrollo siendo su fuente de ingreso y de sustento en los hogares, manteniéndose en armonía con el país. Para que a su vez la dignidad de cada trabajador no sea vista de menos y su buen nombre, honra sea siempre justa sin ningún tipo de preferencia.

Sección Tercera

Formas de Trabajo

Artículo 326.- 1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo;

2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario;

3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras;

4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración;

5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar;

6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley;

7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente.

De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores;

8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección;

9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización;

10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos;

11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente;

12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje;

13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley;

14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley;

15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios;

16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo (Asamblea Constituyente, 2008).

Para el suscrito en el numeral 2 nos indica que los derechos laborales son irrenunciables, esto quiere decir que ningún empleador puede renunciar de los derechos que tiene el trabajador dentro de su organización, Lo cual hace que todo argumento que vaya en contra de los derechos de la víctima sean nulos.

También conforme al numeral 3 considerada como la duda razonable, lo que conlleva es al poder convencer al juez y que se encuentran elemento suficiente para que se configure el acoso laboral entre pares, pudiendo así indicar ante el juez que lleva el juicio que aplique lo más favorable al trabajador.

Son los principios que rigen para el trabajador y que no se deben dejar pasar y deben ser aplicados para así evitar y cumplir con el marco constitucional. Y teniendo un ambiente propicio para el desarrollo de sus actividades laborales, enmarcados en poder tener mejorar y avanzar en equipo; siendo ese el fin de los principios laborales favorecer al trabajador que es siempre la parte más vulnerable de la relación laboral.

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

Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo (Asamblea Constituyente, 2008).

Este artículo lo que se busca es evitar desigualdades dentro del trabajo y por ende tiene relación con el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, en lo que respecta a que se debe de prohibir el acoso laboral y definiendo a las mujeres por ser también trabajadores existiendo una desconsideración a su dignidad, concretamente lo considero letra muerta que no cumplen los empleadores y al no ser el artículo claro, es vulnerables al momento de cumplir con su trabajo.

Declaración Universal de los Derechos Humanos

El Artículo 1 que se enmarcan sobre la problemática del acoso laboral en la declaración de los derechos humanos Villa (2019) define:

“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros” (pág. 12).

Lo que busca este artículo es que se reconozca que cada persona es libre, que todos somos iguales y tenemos los mismos derechos sin ningún tipo de exclusión incluyendo raza, etnia, ideología sexual; todos deben ser llevados como hermanos y ayudarse entre todos siempre buscando la conciencia y buenas aptitudes que debe de haber en cada persona en el convivir diario sin menospreciar a nadie.

El Artículo 23 de la declaración de los derechos humanos Villa (2019) expresa: *“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”* (pág. 12).

El derecho al trabajo es fundamental para cada persona, es por esto que no se le debe dar al trabajador un mal trato y que su proceder vaya en contra de su moral, teniendo en cuenta que esto desemboca y en muchos casos esto se denominaría asediar. Así también se precautelan los intereses de la empresa, porque se debe tener la balanza siempre inclinada al trabajador que es la parte más débil de la relación laboral. La falta de aplicación de principios laborales sigue siendo un daño que le causa a la víctima, y los deberes que tiene el empleador con el trabajador dentro de las empresas privadas, además sigue agravando más la situación para el trabajador que es víctima de *mobbing*.

El incumplimiento de los principios laborales continúa en el olvido. Es por esto que los deberes que tiene el empleador con el trabajador dentro de las empresas privadas deben ser siempre favorables al trabajador y no en menoscabo de los derechos de la víctima, Por lo consiguiente esto agrava más la situación para el trabajador que es víctima de *mobbing*.

Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo Convenio 190 sobre la violencia y el acoso

Artículo 2.- Protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo (Convenio 190 sobre la violencia y el acoso , 2019).

En el artículo se define la protección que a nivel internacional se le da al trabajador que es víctima de acoso laboral y que se tome en consideración a las personas que cuentan con un salario tal como las que trabajan bajo cualquier relación contractual, caso contrario seguiremos estancados y sin progresar en un tema que es de alta relevancia como es el acoso laboral entre pares.

Artículo 5.- Con objeto de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, todo Miembro deberá respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo

y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro (Convenio 190 sobre la violencia y el acoso , 2019).

Lo que nos expresa el siguiente artículo es que no debemos dejar pasar por desapercibido los derechos y principios de los trabajadores y que se deben respetarse; a su vez se disminuyan y sigamos avanzando de manera segura y con la debida protección a los trabajadores reconocidos constitucionalmente como en los instrumentos nacionales de todas las circunstancias aquellas personas que son víctima de acoso laboral por alguno de sus compañeros de trabajo.

Artículo 7.- Sin perjuicio del artículo 1 y en concordancia con sus disposiciones, todo miembro deberá adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género (Convenio 190 sobre la violencia y el acoso , 2019).

El tomar en consideración el presente artículo, el Ecuador se ve en la necesidad de establecer de forma adecuada y precisa una definición en el Código de Trabajo lo cual sigue siendo un atropello y acoplándose a lo que puede constituir una inobservancia de los derechos humanos en lo que respecta al acoso laboral. Lo que afecta a que tengan igualdad de oportunidades y poner en riesgo su dignidad al no poder lograr un trabajo decente e incompatible. Recordemos que, pues a lo largo de la historia los trabajadores han sido en su gran mayoría, la parte afectada y débil de la relación laboral.

Artículo 8.- Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular:

a) Reconocer la importante función de las autoridades públicas en el caso de los trabajadores de la economía informal; b) identificar, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores concernidas y por otros medios, los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas concernidas están más expuestos a la violencia y el acoso, y c) adoptar medidas para proteger de manera eficaz a dichas personas (Convenio 190 sobre la violencia y el acoso , 2019).

Lo que nos determina el presente artículo es lo que sucede por parte del ministerio del trabajo a los empleados de diferentes empresas privadas al tener miedo, temor de no poder romper el silencio de que no son víctimas de acoso laboral por alguno de sus compañeros de trabajo, Esto es

por falta de una definición que proteja verdaderamente al trabajador en casos de *mobbing* dentro de una organización.

Artículo 9.- Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular:

a) reconocer la importante función de las autoridades públicas en el caso de los trabajadores de la economía informal; b) identificar, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores concernidas y por otros medios, los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas concernidas están más expuestos a la violencia y el acoso, y; c) adoptar medidas para proteger de manera eficaz a dichas personas(Convenio 190 sobre la violencia y el acoso , 2019).

El presente artículo señala las obligaciones que tiene el empleador con el trabajador, lo cual es brindarle protección en el ejercicio de sus funciones de acuerdo al marco legal nacional e internacional vigente, recordemos pues, que la naturaleza y obligación del trabajador es prestar sus servicios de manera lícita de acuerdo al contrato pactado, mientras que por la parte empleadora, es precautelar la integridad del mismo.

Artículo 9.- Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible:

a) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;

b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;

c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y;

d) proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso

identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo (Convenio 190 sobre la violencia y el acoso , 2019).

Los derechos de los trabajadores no deben seguir siendo vulnerados, y tomados de una manera inferior ni mucho menos ver por debajo el trabajo que realiza arduamente la víctima y siendo opacado por el victimario quien es un empleado más de la empresa, existiendo un erróneo criterio que se apodera de el y ensañándose en perjudicar al trabajador.

Convenio Sobre Seguridad y Salud De Los Trabajadores

A continuación, transcribo:

Artículo 4.- 1.- Todo Miembro deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas y habida cuenta de las condiciones y práctica nacionales, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo; 2.- Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo (Convenio Sobre Seguridad Y Salud de los Trabajadores, 1981).

Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo (Convenio Sobre Seguridad Y Salud de los Trabajadores, 1981).

Es por esta razón, que a nivel del ministerio del ramo y cada uno de los inspectores de trabajo que son quienes llevan los casos de acoso laboral, se muestran asombrados de que diariamente acuden a presentar la denuncia de acoso laboral por uno de sus compañeros.

De igual sentido, encontramos el literal E del artículo 5 del Convenio Sobre Seguridad Y Salud De Los Trabajadores en la cual existen grandes deficiencias que afectan la seguridad y salud de los trabajadores. Indicándonos lo siguiente:

Artículo 5.- La política a que se hace referencia en el artículo 4 del presente Convenio deberá tener en cuenta las grandes esferas de acción siguientes, en la medida en que afecten la seguridad y la salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo:

A.- diseño, ensayo, elección, reemplazo, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los componentes materiales del trabajo lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo; sustancias y agentes químicos, biológicos y físicos; operaciones y procesos;

B.- relaciones existentes entre los componentes materiales del trabajo y las personas que lo ejecutan o supervisan, y adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores;

C.- formación, incluida la formación complementaria necesaria, calificaciones y motivación de las personas que intervienen, de una forma u otra, para que se alcancen niveles adecuados de seguridad e higiene;

D.- comunicación y cooperación a niveles de grupo de trabajo y de empresa y a todos los niveles apropiados hasta el nivel nacional inclusive;

E.- la protección de los trabajadores y de sus representantes contra toda medida disciplinaria resultante de acciones emprendidas justificadamente por ellos de acuerdo con la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio (Convenio Sobre Seguridad Y Salud de los Trabajadores, 1981).

La protección al trabajador y sobre todo a convivir en un buen ambiente laboral en la que todo sea equilibrado y que no se quebrante la relación laboral, esto es por el simple hecho de que ya no soporta críticas negativas e inmiscuirse en cosas que no le competen al acosador. ante esto es necesaria la aclaración a nuestro Código de Trabajo sobre los tipos de acoso laboral y que no se sigan vulnerando los derechos de los trabajadores.

También cabe indicar sobre el Dictamen Convenio 189 Trabajo Decente Para Trabajadoras Domésticas en el artículo, 5 se deberá tener en cuenta lo siguiente:

Artículo 5.- *“Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia”* (Dictamen Convenio 189 Trabajo Decente Para Trabajadoras Domesticas, 2013).

Las medidas de protección necesarias tendra que cumplir el empleador con sus trabajadores, al haber ratificado y formar parte de este convenio en la que no se debe ocultar los casos de acoso laboral entre pares. Queriendo cada día incentivar a sus trabajadores con mejoras en sus remuneraciones economicas y que el mal comportamiento de los acosadores sea rechazado, teniendo en cuenta que no es suficiente este convenio, todo esto nos conlleva a la propuesta ya indicada que busca la aclaracion de la definición de acoso laboral entre trabajadores, que sea causal de visto bueno toda conducta sea de maltrato; verbal, fisica, psicologico y cualquier otra que perjudique su salud mental.

Pacto de derechos económicos, sociales, culturales y políticos

Artículo 6.- Los Estados partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho; Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana (Asamblea general de la organización de las naciones unidas, 1966).

El Ecuador al estar suscriptor en el presente pacto que entro en vigencia en 1976, dentro de este instrumento tiene alcance solamente al referirse al trabajo en su Artículo 6, así mismo el que reconoce el derecho al trabajo como un medio de desarrollo económico e incitan a los demás estados miembros a gestar medidas y poder garantizar sus derechos.

Código de Trabajo

Título Preliminar

Disposiciones Fundamentales

Artículo 1 *“Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo”* (Asamblea Nacional, 2019).

Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren.

Lo que se busca es dejar en claro que la relación de trabajo es bilateral esto comprende empleador y trabajador, teniendo el empleador como responsabilidad el poder cubrir y regular las condiciones de trabajo de la víctima, en razón del reglamento interno y la petición de visto bueno a ese trabajador que efectúa en contra de otro trabajador.

Capítulo V

Artículo 64.- Reglamento interno.-Las fábricas y todos los establecimientos de trabajo colectivo elevarán a la Dirección Regional del Trabajo en sus respectivas jurisdicciones, copia legalizada del horario y del reglamento interno para su aprobación.

Sin tal aprobación, los reglamentos no surtirán efecto en todo lo que perjudiquen a los trabajadores, especialmente en lo que se refiere a sanciones.

El Director Regional del Trabajo reformará, de oficio, en cualquier momento, dentro de su jurisdicción, los reglamentos del trabajo que estuvieren aprobados, con el objeto de que éstos contengan todas las disposiciones necesarias para la regulación justa de los intereses de empleadores y trabajadores y el pleno cumplimiento de las prescripciones legales pertinentes.

Copia auténtica del reglamento interno, suscrita por el Director Regional del Trabajo, deberá enviarse a la organización de trabajadores de la empresa y fijarse permanentemente en lugares visibles del trabajo, para que pueda ser conocido por los trabajadores. El reglamento podrá ser revisado y modificado por la aludida autoridad, por causas motivadas, en todo caso, siempre

que lo soliciten más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la misma empresa (Asamblea Nacional , 2019).

En el presente artículo lo que podemos ver como la relación laboral entre empleador y trabajador es notoria. Dicho de otra manera al no existir una aclaración sobre esta figura jurídica como es el acoso laboral, el que es ocasionado a trabajadores sigue siendo una gran falencia a nivel de nuestro Código de Trabajo, pero no se especifica sus tipos de acoso laboral, lo que genera una gran afectación al trabajador.

Artículo 79.- Igualdad de remuneración.- A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración (Asamblea Nacional , 2019).

En esta disposición jurídica se indica sobre la igualdad de condiciones y propiamente su forma de contratar y ejecución. La que debe ser brindada por el estado o empresa a los trabajadores, es decir, que se cumpla con los derechos de los trabajadores y garantías. Para acotar en la remuneración que sea conforme al trabajo desempeñado sin existir diferencia por el idioma, filiación política, etc.

Capitulo IX

Artículo 172 numeral 1 contempla que:

1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor;
2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;
3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;
- 4 . Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;

5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;

6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes;

7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos; y;

8. Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa; Previa a la petición del visto bueno procederá la apertura de una 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 le represente (Asamblea Nacional , 2019).

Lo que determina este artículo es que no existe una ampliación y aclaración que oriente al empleador sobre que se considera acoso laboral y cada uno de sus tipos como bien existe en otros países una ley específica que enmarca cada tipo de acoso laboral sea este físico, verbal, psicológico lográndose que se disminuyan los casos de acoso laboral y que no se sigan vulnerado los derechos y principios del trabajador.

Artículo 173.- Causas por las que el trabajador puede dar por terminado el contrato

1. Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes. En caso de que las injurias sean discriminatorias la indemnización será igual a la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código;

2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada;

3. Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio y.

4. En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales. Una vez presentada la petición del visto bueno, procederá la apertura de una 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 le represente. La indemnización será la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código. Atendiendo a la gravedad del caso la víctima de acoso podrá solicitar ante la autoridad laboral competente la disculpa pública de quien cometió la conducta. Cuando el trabajador o trabajadora presente indicios fundados de haber sufrido acoso laboral corresponderá al empleador o empleadora presentar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad (Asamblea Nacional , 2019).

Entre una de las causales que establece nuestro Código de Trabajo, Tenemos cuando el trabajador o trabajadora presente indicios de haber sido víctima de acoso laboral por alguno de sus compañeros, en razón de que sigue viéndose el acoso laboral de manera general y que a su vez esta no cuente con una definición que permita defender de mejor manera en audiencia de acoso laboral a la víctima, así como también permitiendo al inspector dictar mejores resoluciones que sean favorables para ambas partes.

Acuerdo ministerial para la erradicación de la discriminación en el ámbito Laboral N° MDT-2017-0082

De conformidad al presente convenio se ha creado el siguiente procedimiento para el tratamiento de las denuncias por discriminación.

Artículo 6 Prohibiciones de discriminación en el espacio laboral.- En los espacios laborales (...) y privados se prohíbe:

La desvalorización de habilidades, aptitudes, estigmatización y estereotipos.

Artículo 7.- Denuncia de discriminación.- 1. Ingreso de denuncia por parte del trabajador que se sienta perjudicado; 2. Tras el ingreso de la denuncia, existe el término de 2 días para el sorteo del inspector de trabajo a cargo; 3. En el término de 5 días se convocará a audiencia, sin importar si no existe respuesta del denunciado; 4. El inspector puede acudir al establecimiento del empleador sin previo aviso. 5. Si no se encuentra evidencia que justifique la denuncia por discriminación, se dispondrá el archivo de la denuncia; 6. De verificar la existencia de actos discriminatorios, en el término de 5 días se elaborará un informe dirigido al Director Regional, para que en el término de 15 días resuelva sobre la pertinencia o no de sancionar al empleador (Acuerdo ministerial No. 2017-0082, 2017).

Este acuerdo ministerial constituye un avance en lo concerniente a la discriminación como tal, más no al estudio de las conductas de *mobbing* o acoso laboral. Aunque ambos criterios son muy similares, tal como es el acoso laboral entre pares considerando que es sofisticado, sutil y se da por un tiempo más prolongado, debido a que el objetivo que tiene el acosador, es de que la víctima de un paso atrás de la empresa. existiendo otros motivos por las cuales se ve afectado la víctima sea esta su reputación como persona, o la finalidad de afectar el autoestima de la víctima.

2.6 Derecho Comparado

Existen diversos cuerpos normativos laborales que entre sus leyes han incorporado el acoso laboral entre pares, de cuales se destacan los siguientes:

- **URUGUAY**

Artículo 7 Definición de acoso moral en el trabajo.- Configuraré acoso moral en el trabajo, la incursión en toda conducta susceptible de violentar la dignidad de otra u otras personas, por parte de una persona o grupo de ellas, realizada durante o en oportunidad del desempeño laboral. Tales conductas deberán reiterarse a través del tiempo y ser degradantes, intimidatorias, hostiles, vejatorias, amenazantes o aptas para distorsionar el ambiente de trabajo (República Oriental de Uruguay, 2015).

En Uruguay tienen una legislación que no está contemplada específicamente y se toma solamente en consideración a la Constitución como ente máximo, esto hace que sigan existiendo casos de acoso laboral entre pares y menoscabando los principios, que enmarcan al trabajador que es víctima de *mobbing*.

- **BRAZIL**

Ley 2.120 señala que se considera asedio moral:

Todo tipo de actos, acoso, gesto o palabra ejercida con abuso de poder jerárquico, que atente la honra, autoestima y la seguridad de un servidor público, forzándolo a dudar de sí mismo o de su competencia, implicando un daño al ambiente de trabajo, a la evolución profesional (Apaza Mireya, 2016).

En Brazil lo cual hace que exista un gran vacío a nivel de la normativa laboral y poniendo en peligro siempre a la víctima de acoso laboral. Porque al no tener una norma que se ajuste al cambio y detenga el atropello que sufren las víctimas de acoso laboral seguirán aumentando más las denuncias y no esto no terminaría nunca, esto es porque Brasil solo cuenta con una normativa genérica.

- **COLOMBIA**

En la ley N°1010, de 2006.- Se trata de una ley bastante completa en lo que respecta al acoso laboral, también las que no representan acoso laboral.

Artículo 2.- Definición y modalidades de acoso laboral.- Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo (Ley 1010 de 2006, 2006).

Artículo 7.- Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales (Ley 1010 de 2006, 2006).

- **VENEZUELA**

Se prohíbe el acoso laboral en los centros de trabajo públicos o privados, entendiéndose como tal el hostigamiento o conducta abusiva ejercida en forma recurrente o continuada por el

patrono o la patrona o sus representantes, o un trabajador o una trabajadora, o un grupo de trabajadores o trabajadoras que atente contra la dignidad o la integridad biopsicosocial de un trabajador, una trabajadora o un grupo de trabajadores y trabajadoras, perturbando el ejercicio de sus labores y poniendo en peligro su trabajo o degradando las condiciones de ambiente laboral.

Esta conducta será sancionada conforme las previsiones establecidas en la presente Ley, su Reglamento y demás que rigen la materia (Ley orgánica del trabajo. los trabajadores y las trabajadoras, 2012).

En Venezuela no existe ningún una verdadera regulación sobre el acoso laboral entre pares, ya que solo existe una ley general más no específica, La misma que lleva a sus trabajadores a una situación económica y también laboral muy baja. Debido a la tasa de desempleo que es más alta que la de trabajadores en activo. Es por esta razón que al no existir estabilidad laboral muchos de los profesionales deciden emprender rumbo a otros países para tener días mejores y mejor calidad de vida.

- **CHILE**

Ley N° 20607 del 2012 del Artículo 2 del Código de Trabajo.- Reguló de manera expresa que el acoso laboral es contrario a la dignidad humana y, por ende, lo definió de la siguiente forma: “Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (Biblioteca Nacional de Chile, 2012).

- **ARGENTINA**

Ley de contrato de trabajo Artículo 75.- *“El empleador está obligado a observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo, y a hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en el ordenamiento legal”* (Regimen contrato de trabajo, 1976).

Ley 13.168 y la ley 1225.- Definen en los mismos términos al maltrato psicológico y social contra el trabajador como: *“la hostilidad continua y repetida en forma de insulto, hostigamiento psicológico, desprecio o crítica”*

Artículo 2.- A los efectos de la aplicación de la presente Ley, se entiende por violencia laboral el accionar de los funcionarios y/o empleados públicos o terceros vinculados directa o indirectamente con ellos, que valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función, incurran en conductas que atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador o trabajadora, manifestando un abuso de poder llevado a cabo mediante amenaza, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social (Stmberazategui).

Artículo 6.- Se entiende por acoso en el trabajo, a la acción persistente y reiterada de incomodar al trabajador o trabajadora, manifestada en comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica del individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo, en razón de su sexo, opción sexual, edad, nacionalidad, origen étnico, color de piel, religión, estado civil, capacidades diferentes, conformación física, preferencias Artísticas, culturales, deportivas o situación familia (Ley 13.168 Violencia Laboral, 2004).

- **BOLIVIA**

Artículo 49.- “*El Estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. La ley determinará las sanciones correspondientes*” (Constitución política del estado , 2009).

Al igual que los demás países mencionados con anterioridad solamente tienen leyes generales, del mismo modo que no sirven para poder proteger a la víctima lo que conlleva al menoscabo en los derechos algo que no está bien a nivel de derecho laboral porque si existe un código pro labore debe el legislador de cada país centrarse en hacer que se cumpla la norma y por ende aumentando los casos de acoso laboral entre trabajadores y no existe una prevención que sirva de impacto para tutelar a la víctima.

- **PERÚ**

Ley 27815 del Código de Ética de la función pública

Artículo 8 “*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” (Ascensión Maria, 2016).

La ley peruana también es muy general y perjudica a la víctima de acoso laboral, por lo tanto ya no es razonable que se sigan vulnerando los derechos del trabajador, los mismos que son menoscabados y generando una desprotección por ser la parte más débil dentro de la relación laboral. Por lo tanto es otro país que no cuenta con los mecanismos suficientes sobre acoso laboral entre pares.

	Argentina	Brazil	Chile	Uruguay	Paraguay	Bolivia	Colombia	Ecuador	México
Ley general	X	X	X	X	X	X	✓	X	X
Ley Genérica	✓	✓	✓	X	X	X	X	X	X
Cód trabajo	X	✓	X	X	✓	X	X	X	✓
Ref.									
Const/C.T/Jurisp	X	✓	X	✓	X	✓	✓	✓	X

Gráfico 6: Derecho comparado normativa en Iberoamérica.

Obtenido de: Gutierrez (2020).

De acuerdo al cuadro comparativo del profesor Gutierrez nos damos cuenta que a nivel de derecho laboral, los países de Iberoamérica tienen gran problema sobre el acoso entre pares. Lo que deja un gran vacío y gran desprotección a los derechos del trabajador, no es solamente necesaria la aplicación de la Constitución de la República como el ente máximo. Lo cual es desafortunado que no se de una aclaración sobre el tema en el Código de Trabajo y por ende no cubriendo en su totalidad con uno de los principios básicos como es el Indubio pro labore. En la legislación Argentina no hay una regulación específica, solamente existen leyes genéricas tal es el caso de que en países como en Brazil tampoco está regulado en una ley específica y no dan esa protección a la víctima de acoso laboral cuando es por parte de su compañero. Tal es el caso de que solo en Colombia existe una ley específica la cual protege a las víctimas de acoso laboral.

CAPITULO III

3. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Metodología

En la presente investigación, se utilizarán los siguientes Métodos:

3.1.1 Método Deductivo

Este método de razonamiento consiste en tomar conclusiones generales para obtener explicaciones particulares. El método se inicia con el análisis de los postulados, teoremas, leyes, principios etcétera, de aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlos a soluciones o hechos particulares (Bernal César, 2010).

Aplicación del método deductivo en la presente investigación: En el proyecto de investigación el método deductivo ha sido aplicado mediante el análisis de las diversas normas regulatorias como la Constitución de la República del Ecuador, el Código de Trabajo, derecho comparado con Códigos de trabajo extranjeros, y demás que han servido como fundamento para llegar a una determinada conclusión el cual es la ampliación a la definición de acoso laboral entre trabajadores y cada uno de tipos entienda verbal, físico, psicológico, para que de esta manera el victimario indemnice a la víctima y se le pague lo que corresponde a este por despido intempestivo y la terminación de la relación laboral.

3.2 Tipo de investigación

3.2.1 Histórico:

“Este tipo de investigación busca reconstruir el pasado de la manera más objetiva y exacta posible, para lo cual de manera sistemática recolecta, evalúa, verifica y sintetiza evidencias que permitan obtener conclusiones válidas, a menudo derivadas de hipótesis (Tamayo Mario, 2016).

Aplicación en la presente investigación: Se ha utilizado este tipo investigativo puesto que se ha abarcado los antecedentes de acoso laboral y su vez sus diferentes modalidades, así mismo sus

diferentes formas en como se da el acoso laboral entre pares, esto con el fin de obtener un mayor grado de entendimiento de como se ha ido transformando hasta la actualidad.

3.2.2 Documental:

“La investigación documental consiste en un análisis de la información escrita sobre un determinado tema, con el proposito de establecer relaciones, diferencias, etapas, posturas o estado actual del conocimiento respecto al tema objeto de estudio”. (Bernal César, 2010)

Aplicación en la presente investigación: Se ha aplicado este tipo investigativo mediante las diversas fuentes doctrinarias, legales y documentales que han sido analizado con el fin de obtener una mejor y clara definición de los tipos de acoso laboral entre pares en el derecho laboral, las mismas que constan en la referencia bibliografica respectiva.

3.2.3 Explicativo:

Así como se afirma que la investigación descriptiva es el nivel básico de la investigación científica, la investigación explicativa o causal es para muchos expertos el ideal y nivel culmen de la investigación no experimental, el modelo de investigación no experimental por antonomasia. (Bernal César, 2010)

Aplicación en la presente investigación: En el presente proyecto, al ser esta figura de acoso laboral entre trabajadores y su falta de ampliación en la definición incluyendo sus tipos que no han sido establecidos en la normativa con claridad, finalmente se pueda explicar de forma más específica lo que se ha indicado en acápite anteriores como son los tipos de acoso laboral y sus consecuencias en el ámbito profesional.

3.2.4 Descriptivo:

“Este tipo de estudio busca únicamente describir situaciones o acontecimientos; básicamente no está interesado en comprobar explicaciones, ni en probar determinadas hipótesis, ni en hacer predicciones. Con mucha frecuencia las descripciones se hacen por encuestas estudios por encuestas” (Tamayo Mario, 2016).

- **Aplicación en la presente investigación:** Este tipo de investigación es utilizada en el proyecto al exponer doctrinas o artículos de códigos extranjeros de forma exacta al texto original y posterior describir de forma más específica y detallada lo que se ha expuesto en el presente proyecto de investigación.

3.3 Enfoque

El enfoque usado en la presente investigación es Mixto, constituido por:

3.3.1 Cuantitativo:

“Se fundamenta en la medición de las características de los fenómenos sociales, lo cual supone derivar de un marco conceptual pertinente al problema analizado” (Bernal César, 2010).

- **Aplicación en la presente investigación:** El enfoque cuantitativo se lo ha utilizado mediante las encuestas realizadas a los profesionales del derecho.

3.3.2 Cualitativo

En este paradigma los datos no se reducen a números o a resultados estadísticos, sino a explicaciones y descripciones detalladas acerca de los fenómenos que se estudian así como del modo en que se suscitan las interacciones entre los individuos; por lo tanto, el enfoque cualitativo proporciona profundidad a los datos, riqueza, interpretativa, contextualización del ambiente o entorno, detalles y experiencias únicas (Orellana, 2020).

- **Aplicación en la presente investigación:** El enfoque cualitativo se lo ha utilizado mediante las entrevistas a conocedores del derecho, expertos en derecho laboral.

3.4 Técnica e instrumentos

3.4.1 Técnicas de investigación bibliográfica:

En el presente proyecto, las técnicas para el logro de los objetivos establecidos en el presente estudio, se consideró en primer lugar la observación, la entrevista y por último la revisión bibliográfica o documental de las normas ya establecidas.

3.4.2 Instrumento y recolección de datos

3.4.2.2 La entrevista

Este instrumento utilizado es de gran utilidad, dentro de la investigación, ya que constituye un apoyo en las investigaciones cualitativas, con la finalidad de recabar datos, definiéndose como una conversación que tiene una finalidad determinada, como es conocer los detalles de la investigación. Este tipo de instrumento es desarrollado mediante un dialogo abierto, donde una persona realiza un conjunto de interrogantes a otras sobre un tema determinado y esta responde de acuerdo con su criterio y conocimiento (Enderica, 2020).

Está técnica fue utilizada en la presente investigación al entrevistar a una jueza acreditada por el consejo de la judicatura, a un juez de sala de la corte provincial, a un trabajador del sector camaronero y a dos especialistas en derecho laboral que se encuentran relacionados con el tema.

Encuesta

La encuesta se constituye en diez preguntas en este trabajo de investigación el cual estuvo dirigida a profesionales del derecho registrados en el Colegio de Abogados del Guayas.

3.5 Población

La población ha sido enfocada al Colegio de Abogados del Guayas, este determinó que existe 15.936 (Quince mil, novecientos treinta y seis) profesionales del derecho registrados en la Provincia del Guayas, hasta tal el presente año 2020. Esta población es a la cual estarán dirigida las encuestas.

Tabla 7 Campo de estudio

Universo	Cantidad	Instrumentos
Abogados de la provincia del Guayas	15.936	Encuesta
Jueces y especialistas en Derecho laboral	6	Entrevista

Fuente: Colegio de Abogados del Guayas

Elaborado por: Mosquera D. (2020).

3.6 Muestra

La muestra es definida por Morlés citado por Enderica, (2020) como: *“un conjunto característico de un universo o de una población, los cuales se concentran en uno o pocos elementos que se observan, no como un conjunto sino como una sola unidad”* (pág. 99).

En la presente investigación se tomó como muestra a abogados registrados en el colegio de abogados y se tomó en consideración la siguiente formula:

$$Z^2 \sigma^2 N$$

Fórmula utilizada: _____

$$e^2 (N-1) + Z^2 \sigma^2$$

Donde:

k: Nivel de confianza.

p: Porcentaje de la población que tiene el atributo deseado.

q: Porcentaje de la población que no tiene el atributo deseado= 1.p

N: Tamaño del universo (Se reconoce puesto que es finito). E: Error de estimación máximo aceptado.

N= Tamaño de la muestra

N= población 15.936 (Abogados del Guayas)

Z 2= nivel de confianza 95% $(1,96)^2$

e 2= error 5% $(0,05)^2$

P= probabilidad de ocurrencia 0,05

Q= Probabilidad de no ocurrencia 0,05

Aplicación de la fórmula:

$$\underline{n= 1,96^2 \times (0,5)^2 \times 15.936}$$

$$(0,05)^2 (15.936-1) + 1.96^2 \times (0,5)^2$$

$$\underline{n= 0,9604 \times 15.936}$$

$$(0,0025) (15.936) + 0,9604$$

$$n = \frac{0,9604 \times 15.936}{39,84 + 0,9604}$$

$$= \frac{15.304,9344}{40,80}$$

$$n = 375$$

40,80

$$n = 375$$

Tabla 8 Población a encuestar

POBLACIÓN EMPLEADA A ENCUESTAR	Resultado
Foro de Abogados de la Provincia del Guayas	375

Elaborado por: Mosquera D. (2020)

3.7 Análisis de los resultados

Presentación de resultados de las encuestas realizadas a Abogados de la ciudad de Guayaquil

1.- ¿Cree usted que el acoso laboral entre trabajadores sigue siendo un problema en la ciudad de Guayaquil?

Tabla 9 Acoso laboral entre trabajadores en la ciudad de Guayaquil

Escala	N° respuestas	% Respuestas
Totalmente de acuerdo	80	21%
De acuerdo	130	35%
Desacuerdo	75	20%
Totalmente en desacuerdo	90	24%
Total	375	100%

Elaborado por: Mosquera D. (2020).



Gráfico 7 Acoso laboral entre trabajadores.

Fuente: Encuestas a los Abogados del Colegio de Abogados del Guayas (2020).

Elaborado por: Mosquera, D. (2020)

Resultado: De los 375 Abogados encuestados entre la ciudad de Guayaquil que equivale al 35%, están totalmente de acuerdo que el acoso laboral entre pares sigue siendo un problema, el 24% que están de acuerdo en que el acoso laboral sigue siendo un problema en la ciudad de Guayaquil, el 24% dice estar de acuerdo, el 20% está en desacuerdo y el 24% está totalmente en desacuerdo.

2.- Considera usted que desde la incorporación en el Código de Trabajo sobre acoso laboral, ha logrado su fin de reducir la incidencia de casos?

Tabla 10 Incorporación en el Código de Trabajo sobre acoso laboral

Escala	N° de respuesta	% de respuesta
Totalmente de acuerdo	70	18%
De acuerdo	80	21%
Desacuerdo	120	32%
Totalmente en desacuerdo	105	28%
Total	375	100%

Elaborado por: Mosquera D. (2020).



Gráfico 8 Incorporación en el Código de trabajo sobre acoso laboral.

Fuente: Encuestas a los Abogados del Colegio de Abogados del Guayas (2020)

Elaborado por: Mosquera, D. (2020)

Resultados: Al respecto, se observa que el 18% dice estar totalmente de acuerdo que desde la incorporación en el Código de Trabajo sobre acoso laboral, ha logrado su fin de reducir la incidencia de casos, mientras que el 21% dice estar de acuerdo, el 32% dice estar en desacuerdo y el 28% totalmente en desacuerdo.

3.- ¿Considera usted que el empleador, es responsable del acoso laboral que recibe la víctima por parte de su compañero?

Tabla 11 El empleador es responsable del acoso laboral

Escala	Nº Respuesta	% Respuesta
Totalmente de acuerdo	100	27 %
De acuerdo	125	33 %
Desacuerdo	80	21 %
Totalmente en desacuerdo	70	19 %
Total	375	100%

Elaborado por: Mosquera D. (2020).



Gráfico 9 El empleador es responsable del acoso laboral.

Fuente: Encuestas a los Abogados del Colegio de Abogados del Guayas (2020).

Elaborado por: Mosquera, D. (2020)

Resultado: Sobre esta pregunta se reflejan que el 27% manifestó que está totalmente de acuerdo en que el empleador es responsable del acoso laboral que recibe la víctima por parte de su compañero, el 33% dice estar de acuerdo, el 21% dijo estar en desacuerdo y el 19% totalmente en desacuerdo.

4.- ¿Cree usted que el problema del acoso laboral radica en que el Código de Trabajo no es claro?

Tabla 12 El problema del acoso laboral radica en que el Código de Trabajo no es claro

Escala	N° Respuesta	% Respuesta
Totalmente de acuerdo	140	37 %
De acuerdo	110	29 %
Desacuerdo	60	16%
Totalmente en desacuerdo	65	17 %
Total	375	100%

Elaborado por: Mosquera D. (2020).

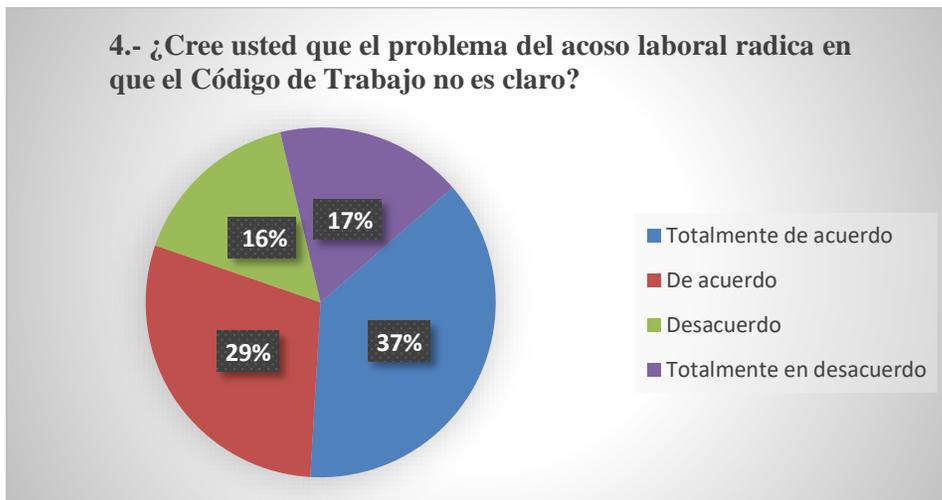


Gráfico 10 El problema del acoso laboral radica en que el Código de Trabajo no es claro.

Fuente: Encuestas a los Abogados del Colegio de Abogados del Guayas (2020).

Elaborado por: Mosquera D. (2020).

Resultado: Con respecto a esta pregunta el 37% dice estar totalmente de acuerdo en que el problema del acoso laboral radica en que el Código de Trabajo no es claro, el 29% está de acuerdo, el 16% en desacuerdo y tan solo el 17% dijo estar totalmente en desacuerdo, de ello se interpreta, la existente, necesidad de poder ampliar la definición de acoso laboral entre trabajadores y a su vez poder evitar que sigan menoscabando los derechos de la víctima.

5.- ¿Considera usted que fue un error del legislador, el crear una definición del acoso laboral en el Código del Trabajo y no especificar sus tipos?

Tabla 13 Fue un error del legislador, el crear una definición del acoso

Escala	N° Respuesta	% Respuesta
Totalmente de acuerdo	121	32%
De acuerdo	100	27%
Desacuerdo	80	21%
Totalmente en desacuerdo	74	20%
Total	375	100%

Elaborado por: Mosquera D. (2020).

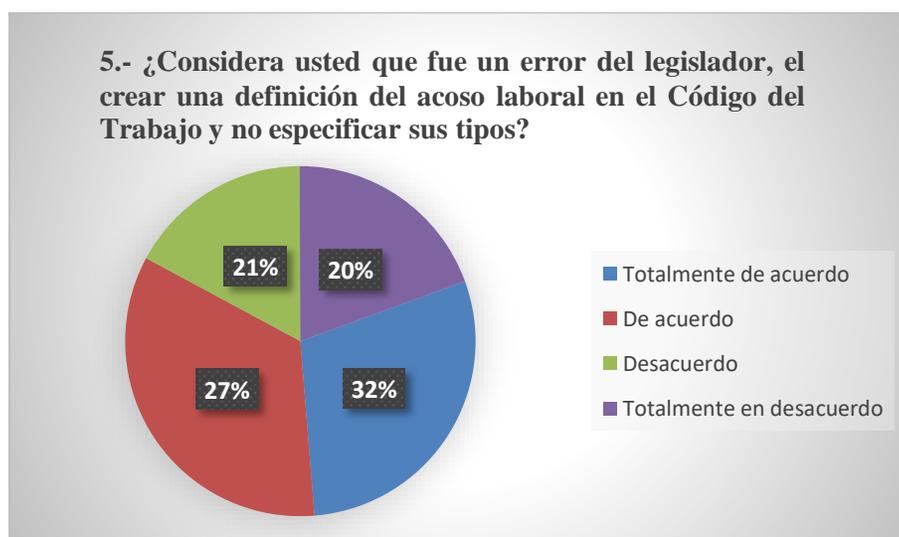


Gráfico 11 Fue un error del legislador, el crear una definición del acoso laboral.

Fuente: Encuestas a los Abogados del Colegio de Abogados del Guayas (2020).

Elaborado por: Mosquera D. (2020).

Resultado: Con respecto a este resultado se puede evidenciar que el 32% manifestó estar totalmente de acuerdo en que fue un error del legislador crear una definición de acoso laboral en el Código de Trabajo y no especificar sus tipos, el 27% está de acuerdo, el 21% se encuentra en desacuerdo, y el 20% totalmente en desacuerdo, De allí que, se puede entender que la incorporación del acoso laboral al Código de trabajo fue muy apresurada sin tomar los recaudos necesarios.

6.- ¿Considera usted que el acoso laboral perjudica al trabajador en el desempeño de su área de trabajo?

Tabla 14 El acoso laboral perjudica al trabajador

Escala	N° Respuesta	% Respuesta
Totalmente de acuerdo	150	40%
De acuerdo	141	38%
Desacuerdo	49	13%
Totalmente en desacuerdo	35	9%
Total	375	100%

Elaborado por: Mosquera D. (2020).

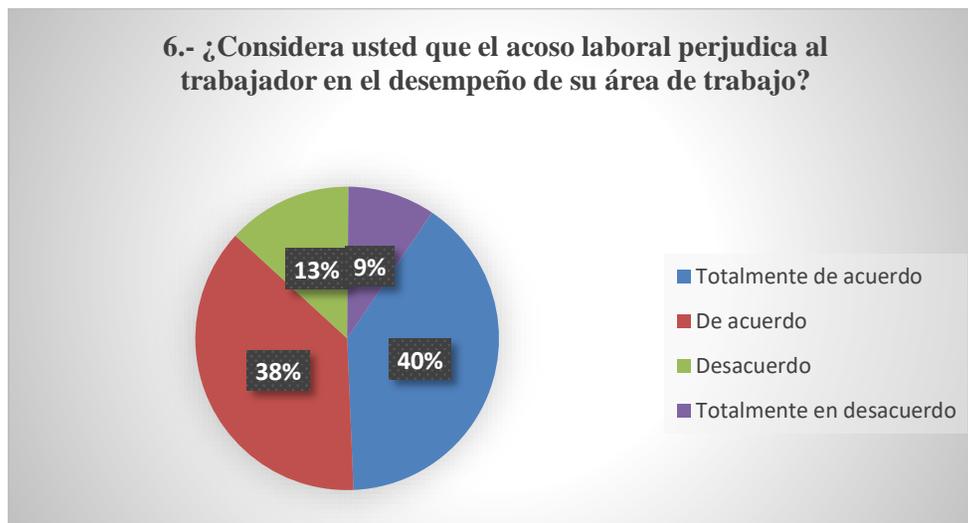


Gráfico 12 El acoso laboral perjudica al trabajador.

Fuente: Encuestas a los Abogados del Colegio de Abogados del Guayas (2020)

Elaborado por: Mosquera D. (2020).

Resultado: Con respecto a este resultado el 40% está totalmente de acuerdo en que el acoso laboral perjudica al trabajador en su desempeño de su área de trabajo, el 38% está de acuerdo, el 13% en desacuerdo, y el 9% se encuentra totalmente en desacuerdo, de allí se puede entender que el acoso laboral entre pares es un gran problema que se vive en las empresas privadas de Guayaquil.

7.- ¿Considera usted que debería contemplarse en el artículo 172 numeral 8 del Código de Trabajo una reforma, sobre la facultad del trabajador víctima de denunciar el acoso laboral en entre pares?

Tabla 15 Debería contemplarse en el artículo 172 numeral 8 del Código del Trabajo

Escala	N° Respuesta	% Respuesta
Totalmente de acuerdo	198	53%
De acuerdo	95	25%
Desacuerdo	50	13%
Totalmente en desacuerdo	32	9%
Total	375	100%

Elaborado por: Mosquera D. (2020).

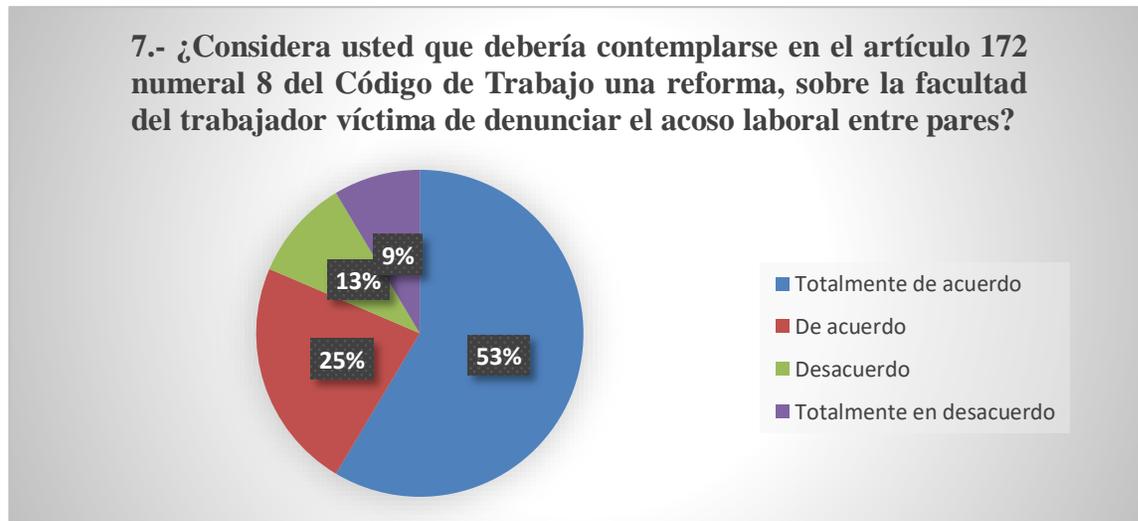


Gráfico 13 Debería contemplarse en el artículo 172 numeral 8 del Código del Trabajo.

Fuente: Encuestas a los Abogados del Colegio de Abogados del Guayas (2020)

Elaborado por: Mosquera D. (2020).

Resultado: En función de esta pregunta se observa el resultado del 53% se encuentra totalmente de acuerdo, el 25% dijo estar de acuerdo, el 13% está en desacuerdo, el 9% restante manifestó estar totalmente en desacuerdo. De este resultado se interpreta que existe una aceptación sobre la necesidad de que en Código de Trabajo se contemple una definición más clara sobre acoso laboral entre pares y a su vez que el ejercicio de acción para presentar el visto bueno lo tenga también la víctima.

8.- ¿Cree usted que el comportamiento del victimario frente a la víctima disminuya con la reforma al artículo 172 numeral 8?

Tabla 16 Comportamiento del victimario frente a la víctima

Escala	N° Respuesta	% Respuesta
Totalmente de acuerdo	102	27%
De acuerdo	93	25%
Desacuerdo	84	22%
Totalmente en desacuerdo	96	26%
Total	375	100%

Elaborador por: Mosquera D. (2020).

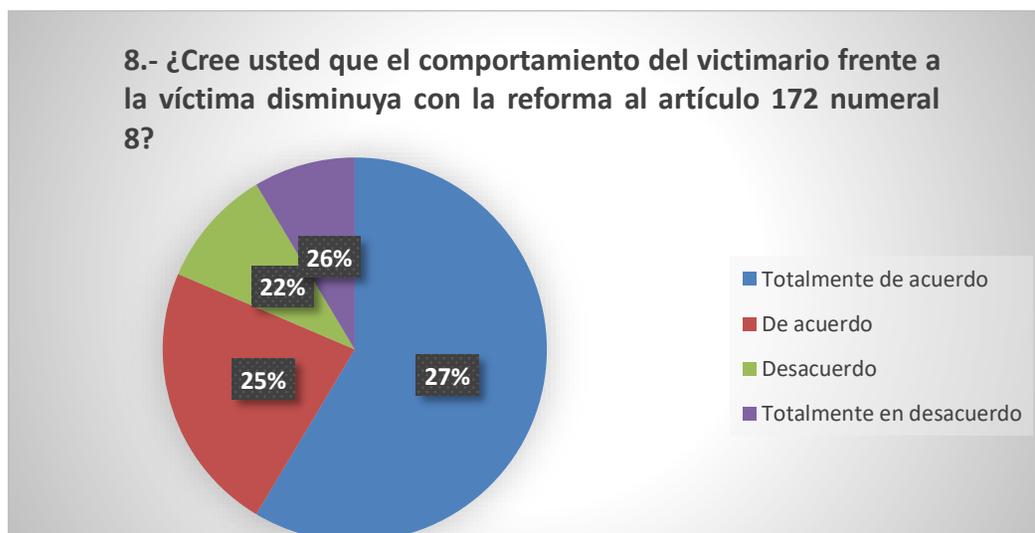


Gráfico 14 Comportamiento del victimario frente a la víctima.

Fuente: Encuestas a los Abogados del Colegio de Abogados del Guayas (2020)

Elaborado por: Mosquera D. (2020).

Resultado: De esta pregunta se muestra que 27% mantuvo su postura de estar totalmente de acuerdo de que el comportamiento del victimario si pueda disminuir una vez que se reforme el artículo 172 numeral 8 del Código del Trabajo, el 25% están de acuerdo, mientras que el 22% está en desacuerdo. Seguido del 26% se encuentra totalmente en desacuerdo de que pueda disminuir el acoso laboral entre pares dentro de las empresas privadas.

9.- ¿Cree usted que no existe una verdadera protección al trabajador en caso de acoso laboral entre pares?

Tabla 17 Existe una verdadera protección al trabajador acosado

Escala	N° Respuesta	% Respuesta
Totalmente de acuerdo	111	30%
De acuerdo	89	24%
Desacuerdo	80	21%
Totalmente en desacuerdo	95	25%
Total	375	100%

Elaborado por: Mosquera D. (2020).

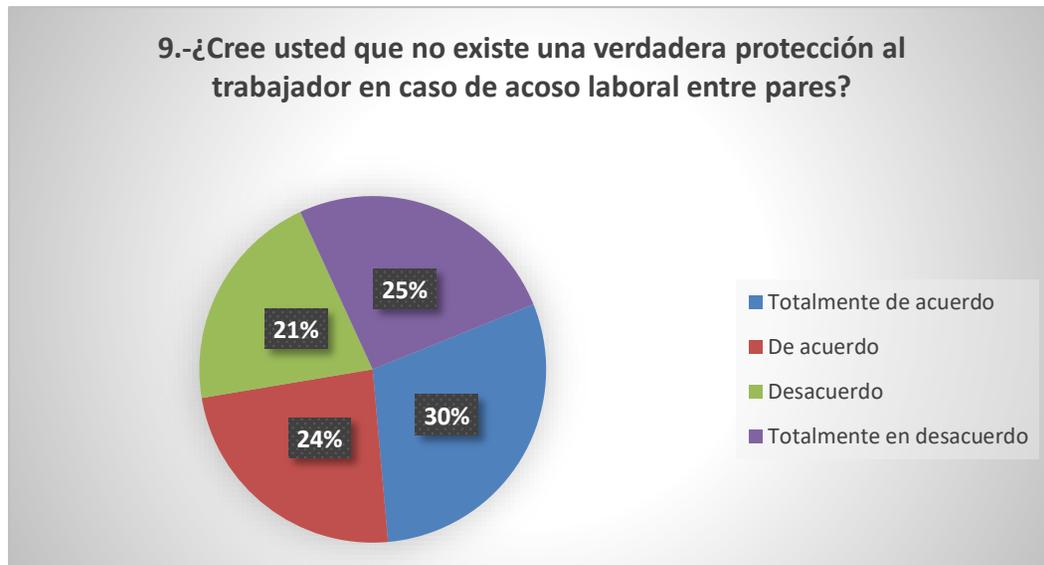


Gráfico 15 Existe una verdadera protección al trabajador acosado.

Fuente: Encuestas a los Abogados del Colegio de Abogados del Guayas (2020)

Elaborado por: Mosquera, D. (2020)

Resultado: De acuerdo a los porcentajes arrojados en esta pregunta el 30% señalo estar totalmente de acuerdo en que no existe una verdadera protección al trabajador que sufre acoso laboral por parte de su compañero, el 24% dijo estar de acuerdo, el 21% dijo estar en desacuerdo, y el otro 25% restante manifestó en estar totalmente en desacuerdo.

10.- ¿Cree usted que es necesario que se ratifique el convenio 190 sobre la violencia y acoso laboral?

Tabla 18 Es necesario que se ratifique el convenio 190

Escala	N° Respuesta	% Respuesta
Totalmente de acuerdo	174	46%
De acuerdo	70	19%
Desacuerdo	66	18%
Totalmente en desacuerdo	64	17%
Total	375	100%

Elaborado por: Mosquera D. (2020).



Gráfico 16 Es necesario que se ratifique el convenio 190

Fuente: Encuestas a los Abogados del Colegio de Abogados del Guayas (2020)

Elaborado por: Mosquera D. (2020).

Resultado: El 46% de los profesionales del derecho manifiestan estar totalmente de acuerdo con que se ratifique el convenio 190 sobre la violencia y el acoso, el 19% está de acuerdo, el 18% está en desacuerdo y el 17% restante se encuentra totalmente en desacuerdo.

3.7.2 Resultado de las entrevistas

ENTREVISTADO 1

- MSc. OLGA CASTRO SALVADOR

ABOGADA ESPECIALISTA EN DERECHO LABORAL

ENTREVISTADO 2

- MSc. VERONICA MARIA FUENTES TERÁN

ABOGADA ESPECIALISTA EN DERECHO LABORAL

- **ENTREVISTADO 3**

MSc. GABRIEL RECALDE

ABOGADO ESPECIALISTA EN DERECHO LABORAL

- **ENTREVISTADO 4**

DR. ROLANDO COLORADO

JUEZ DE SALA LABORAL DE LA CORTE PROVINCIAL DEL GUAYAS

- **ENTREVISTADO 5**

DRA. JUDITH PARRALES CADA

JUEZA DE TRABAJO UNIDAD JUDICIAL FLORIDA NORTE

- **ENTREVISTADO 6**

CARLOS EDUARDO BARRIONUEVO CHÁVEZ

ABOGADO LITIGANTE ESPECIALISTA EN DERECHO LABORAL

Entrevista N° 1

Abg. Olga Castro Salvador- Especialista en Derecho laboral

Tema: Acoso laboral entre trabajadores y su falta de regulación en el artículo 172 del Código de Trabajo.

1.- ¿En que forma influiría el acoso laboral en cuanto al desempeño del trabajador en su área de trabajo?

Existe un factor importante que va afectar en el clima laboral en conexión con en el desempeño de las actividades del trabajador, porque esto haría que se aumenten más los casos de acoso laboral entre trabajadores por el simple hecho de que no existe un control por parte del ministerio de trabajo. Y que a la interna de las empresas se haga caso omiso y no dar esa protección al acosado.

2.- ¿Cree usted que las afectaciones que reciben las víctimas de acoso por parte de sus compañeros sigue siendo un problema en la ciudad de Guayaquil?

Totalmente de acuerdo sigue siendo un problema en la ciudad de Guayaquil, porque en temas de Derechos humanos y que pueda ser promovida por temas de discriminación y a su vez que por distinción de raza o de orientación sexual sea más bien que la víctima está siendo acosada verbalmente y que este constantemente asediando a ese trabajador y causando molestia.

3.- Cree usted que los derechos del trabajador y sus principios siguen siendo vulnerados al no contar con una definición clara de acoso laboral entre pares?

Si, que se detalle más en la norma y que la misma abarque una mayor protección para el trabajador acosado y evidentemente ir creando una cultura general de prevención de acoso laboral para que de esta manera el trabajador acosado pierda el miedo y pueda acudir a talento humano y poner en conocimiento que está siendo acosado, es por esto que las empresas tienen la obligación para tratamiento de acoso laboral el mismo que debe ser socializado con los trabajadores, teniendo que ser puesto en conocimiento de todos los trabajadores y de que sea resuelto todo internamente.

4.- Usted cree que la protección al trabajador siga siendo una falencia en lo concerniente al acoso laboral entre pares?

De acuerdo, que sigue existiendo esa desprotección al trabajador acosado que es la parte más débil de la relación laboral, el mismo que al no contar con ese mecanismo de ejercicio de acción y acudir al Ministerio del trabajo esto hace que la víctima se sienta totalmente vulnerada dentro de la empresa y no contar con un respaldo a nivel jurídico.

5.- ¿Qué conclusiones le deja el acoso laboral entre pares desde su visión como abogada especialista en D. Laboral?

Si el acoso no se denuncia, puede pasar por desapercibido, y que se activen los reclamos internos dentro de la empresa. Que al darle inducción de reglamento interno de la empresa, medidas de seguridad y salud, se le den inducciones obligatorias por parte de la empresa de no tolerar este tipo de casos de acoso laboral por parte de su compañero y activar los mecanismo de reclamo y en caso de que se sientan vulnerados sus derechos presentar una solicitud de visto bueno ante la inspectoría de trabajo.

Entrevista N°2 MSc. Verónica María Fuentes Terán

Tema: Acoso laboral entre trabajadores y su falta de regulación en el artículo 172 del Código de Trabajo.

1. ¿En qué forma influiría el acoso laboral en cuanto al desempeño del trabajador en su área de trabajo?

Influye mucho en el desempeño de su trabajador, lo cual hace que se aleje totalmente de los demás compañeros haciéndolo bajar de rendimiento y poniendo en riesgo su salud mental.

2. ¿Cree usted que las afectaciones que reciben las víctimas de acoso por parte de sus compañeros sigue siendo un problema en la ciudad de Guayaquil?

Sí, estoy de acuerdo en que sigue afectando el acoso recibido por parte de sus compañeros al acosado, debido a que víctima no puede presentar la denuncia está el miedo latente en ellos,

porque se siguen menoscabando sus derechos y de que se pueda hacer justicia y que de esta manera disminuya el acoso laboral en las empresas privadas.

3.- ¿Cree usted que los derechos del trabajador y sus principios siguen siendo vulnerados al no contar con una definición clara de acoso laboral entre pares?

Sin duda el acoso laboral entre trabajadores sigue siendo algo silencioso dentro de las empresas y permitiéndose y quedando el acosado sin poder actuar por su propia cuenta y poder realizar la denuncia ante el ministerio del trabajo.

4.- ¿Usted cree que la protección al trabajador siga siendo una falencia en lo concerniente al acoso laboral entre pares?

Si sigue siendo una gran falencia porque el trabajador no cuenta con ese respaldo en el Código de Trabajo y esto hace que se siga retrocediendo a nivel de protección hacia el trabajador que es la parte más débil de la relación laboral.

5.- ¿Qué conclusiones le deja el acoso laboral entre pares desde su visión como abogada especialista en D. Laboral?

De que se sigue dejando de lado al acosado, pero que es momento de que a través de la reforma que plantea esto sirva como presente académico y de que la asamblea lo tome en consideración para que de esta manera se pueda reformar el Código de Trabajo y de ese beneficio al trabajador acosado y se rompa ese silencio que existen dentro de las empresas.

Entrevista N° 3 Gabriel Recalde

1.- ¿En que forma influiría el acoso laboral en cuanto al desempeño del trabajador en su área de trabajo?

Es algo que es muy notorio en el país, para el empleador quien muchas veces se hace el que no ve nada, pero sigue siendo sin duda un mal que causa mucho perjuicio al trabajador acosado y disminuyendo sobre todo su rendimiento en la empresa.

2.- ¿Cree usted que las afectaciones que reciben las víctimas de acoso por parte de sus compañeros sigue siendo un problema en la ciudad de Guayaquil?

Sin duda, es un mal que afecta al trabajador acosado y que su único fin es de que renuncie y termine la relación laboral para el seguir asechando a los demás trabajadores de la empresa es necesario y deshonrando su buen nombre y denigrado en su totalidad ocasionando su daño en la salud.

3.- ¿Cree usted que los derechos del trabajador y sus principios siguen siendo vulnerados al no contar con una definición clara de acoso laboral entre pares?

Los derechos del trabajador no deben seguir siendo menoscabados y peormente vulnerados para que a través de la propuesta que planteas, se puedan dar más respaldo y protección al trabajador y que el mismo sienta respaldado y que así el trabajador puede bajo sus propios derechos la denuncia.

4.- Usted cree que la protección al trabajador siga siendo una falencia en lo concerniente al acoso laboral entre pares?

Es necesario dejar en claro que al no contar con fallos realmente favorables y que al seguir teniendo contratiempos, me refiero al acoso laboral ocasionado por un compañero a otro trabajador. Se siga permitiendo este tipo de perjuicio interno dentro de las empresas que no solo el perjudicado va hacer el trabajador sino la empresa.

5.- ¿Qué conclusiones le deja el acoso laboral entre pares desde su visión como abogado especialista en D. Laboral?

Como abogado defensor de los trabajadores, debo dejar en claro que es necesaria la reforma al Código del trabajo, porque muchas veces por miedo a perder el trabajo, el acosado no lo denuncia y esto sirve de plus para afianzar y que sea respaldado el acosador por los demás integrantes de su grupo.

Entrevista N° 4 dirigida a Juez de la sala laboral

Dr. Rolando Colorado

Juez de la Corte Provincial del Guayas.

Objetivo: Obtener un criterio acertado de jueces en el área laboral para sustento de mi proyecto de Tesis sobre “Aumento del acoso laboral entre trabajadores y su falta de regulación”

1.- ¿En que forma influiría el acoso laboral en cuanto al desempeño del trabajador en su área de trabajo?

Es un tema muy interesante, porque el impacto que produce a la víctima de acoso laboral, termina perjudicándolo en su ámbito de producción, ya que al momento de evaluar el empleador las áreas de trabajo, la víctima corre el riesgo de perder su empleo, pero esto es porque se desconoce si mantiene algún tipo de amistad el victimario con el empleador. De tal manera logrando que esa afectación sea a la víctima, debido al acoso que recibió por parte del victimario.

2.- ¿Cree usted que las afectaciones que reciben las víctimas de acoso laboral por parte de sus compañeros sigue siendo un problema en la ciudad de Guayaquil?

Así es, sigue siendo un problema, porque al ser la víctima la parte más débil de la relación laboral en el Código de Trabajo no se encuentra regulado el ejercicio de acción para el trabajador solamente lo tiene el empleador de poder presentar la acción de visto bueno. Y que por ende se siguen mermando el derecho de que la víctima pueda presentar la acción de visto bueno en contra de su compañero de trabajo y que se agote hasta la última instancia en caso de no ser resuelto en el ministerio del ramo, para que así se declara en sede administrativa a favor de la víctima conforme a los tipos sean estos verbales, físicos, y/o psicológicos.

3.-¿Cree usted que los derechos del trabajador y sus principios siguen siendo vulnerados al no contar con una definición clara del acoso laboral entre pares?

Sí, porque los derechos del trabajador son irrenunciables e imprescriptibles, y al no contar con una definición clara sobre el acoso laboral entre trabajadores, es necesaria la reforma que se plantea

para así evitar de que no solo el empleador tenga el ejercicio de acción sino el propio trabajador de la empresa, de acuerdo a la igualdad de armas que debe existir dentro del ámbito laboral porque se deben agotar tanto la vía administrativa y judicial para precautelar los derechos y principios del trabajador.

4.- ¿Usted cree que la protección al trabajador siga siendo una falencia en lo concerniente al acoso laboral entre pares?

Cabe recalcar, que al no tener el ejercicio de acción el trabajador y que solamente lo tenga el empleador, sigue siendo una gran falencia en el Código del trabajo al ser el trabajador víctima de acoso laboral y por ende un gran problema en el sistema de justicia, porque al presentar la denuncia de acoso laboral en el ministerio de trabajo, debe el mismo hacer valer sus derechos y que los mismos no se menoscaben, a su vez exponiendo sus argumentos ante el inspector y de ser el caso ante el juez de trabajo aseverando de que si se cometió el acoso el mismo que declarara con lugar o sin lugar aplicando la Constitución y lo que sea más favorable para el trabajador.

5.- ¿Qué conclusiones le deja el acoso laboral entre pares desde su visión como juez especialista en D. Laboral?

De todo lo conversado, es notoria la reforma que se plantea en la presente investigación, porque así se va a dar más facilidad a que el trabajador afectado dentro de la organización presente la acción de visto bueno, en contra de su compañero de trabajo, y que al ser admitido en sede administrativa, el acosador pague dicha la indemnización de dos salarios básicos, en el supuesto caso de no pagarla se podrá ir a sede judicial y demandarlo por daño moral y que el juez declare que si existió acoso por parte de compañero se ordenara el pago inmediato. En el caso de no declararla con lugar en contra del victimario sino que se la niegue, la víctima deberá pagar al victimario el tiempo que no laboro y de no reintegrarse lo establecido por la ley.

Entrevista N° 5

Judith Parrales Cada

Jueza de la Unidad Judicial de trabajo

1.- ¿En que forma influiría el acoso laboral en cuanto al desempeño del trabajador en su área de trabajo?

Significativa, puesto que puede llegar a disminuir demasiado el rendimiento en su trabajo y el desempeño en su área siga siendo deficiente comparado con meses anteriores y poniendo en alerta al empleador quien muchas veces hace caso omiso y no da cumplimiento y las medidas necesarias de protección al trabajador para que no exista acoso laboral entre pares.

2.- ¿Cree usted que las afectaciones que reciben las víctimas de acoso laboral por parte de sus compañeros sigue siendo un problema en la ciudad de Guayaquil?

Si, si sigue una gran afectación, porque el trabajador acosado no cuenta en la norma con una protección que le permita también denunciar y por ende existe esa restricción en el Código de Trabajo, dejándose de lado los derechos y principios que como trabajador debe tener y que deben tutelarse.

3.- ¿Cree usted que los derechos del trabajador y sus principios siguen siendo vulnerados al no contar con una definición clara del acoso laboral entre pares?

Sí, porque el trabajador acosado depende mucho del empleador para que pueda presentar el visto bueno al acosador, mientras la norma limita al acosado a que el pueda ejercer por sus propios derechos la acción y denunciar el acoso laboral recibido por su compañero.

4.- Usted cree que la protección al trabajador siga siendo una falencia en lo concerniente al acoso laboral entre pares?

Efectivamente aún falta que se siga aclarando más sobre el tema, pero realmente la propuesta que planteas es sin duda muy innovadora dentro del Código del trabajo para que así el trabajador

rompa el silencio dentro de la empresa y el mismo acuda al ministerio del trabajo a poner la denuncia.

5.- ¿Qué conclusiones le deja el acoso laboral entre pares desde su visión como juez especialista en D. Laboral?

No debe permitírsele. Debiendo el trabajador recibir toda la asesoría y protección del Ministerio de Trabajo ya que no existe aún una regulación suficiente en el Código. Pues no existe esa facilidad de aplicarse contra sus propios compañeros en el Código Laboral.

Entrevista N° 6 Abg. Carlos Eduardo BarrioNuevo Chávez

1.- ¿En que forma influiría el acoso laboral en cuanto al desempeño del trabajador en su área de trabajo?

Influiría mucho recordar que la personalidad del trabajador, su mentalidad cada uno es diferente si bien es cierto que el acoso es menoscabar la dignidad de la persona, pero más allá de eso de que su rendimiento baje y termine la relación laboral.

2.- ¿Cree usted que las afectaciones que reciben las víctimas de acoso laboral por parte de sus compañeros sigue siendo un problema en la ciudad de Guayaquil?

Así es, porque puede existir de que el empleador omita el acoso que está recibiendo el acosador, porque al plantearse la reforma ayudara mucho a que la víctima en caso de que el empleador no haga, el propio acosado no quiere terminar la relación laboral, sino que más bien el inspector compruebe que existe acoso laboral y termine la relación laboral con el acosador.

3.- ¿Cree usted que los derechos del trabajador y sus principios siguen siendo vulnerados al no contar con una definición clara del acoso laboral entre pares?

La definición es muy general y no permite que el acosado tenga el ejercicio de acción, teniendo muy en cuenta que ese fue un gran error del legislador y es por esto que estoy afirmando que si existen casos de acoso, pero como abogado litigante la ley no permite ni da viabilidad al trabajador acosado a que pueda presentar la denuncia en el ministerio del ramo.

4.- Usted cree que la protección al trabajador siga siendo una falencia en lo concerniente al acoso laboral entre pares?

Totalmente de acuerdo porque en el Código actualmente no existe este tipo de regulación y esto evitaría de que el acosado acuda a sede judicial, pero claro está de que sino se siente totalmente satisfecho con la resolución, puede acudir a sede judicial, siendo tramitado en otro juzgado.

5.-¿Qué conclusiones le deja el acoso laboral entre pares desde su visión como abogado litigante y especialista en Derecho laboral ?

Como abogado litigante, es necesario que amplié y se siga estudiando mucho más esta figura jurídica que es sumamente importante para el trabajador que es la parte más débil y también dar mayor equilibrio a las empresas privadas. Porque si seguimos esperando a que los legisladores mejoren esta situación va hacer algo muy complejo, pero si ya existe un estudio previo sobre como los estas enfocando sería un gran paso para el D. laboral y lograr alcanzar que el derecho es eso estar siempre en constante evolución más no de retroceder

CAPÍTULO IV

4.1 CONCLUSIONES

Luego de terminar con la presente investigación. en función de los respectivos análisis y objetivos propuestos se considera importante reflejar las conclusiones derivadas del proceso de investigación la cual concuerdan con los objetivos establecidos.

1.- Según la interpretación de la doctrina sobre el acoso laboral el mismo siempre es provocado por un acosador que en este caso es el compañero quien busca asediar, cruelmente al trabajador acosado y poder menospreciar su trabajo con insultos, agresiones hasta poder declinar la dignidad y el autoestima ocasionándole aislamiento dentro del entorno laboral. Existen diferentes tipos de acoso laboral como son, verbal se manifiesta cuando el acosado es agredido con palabras soeces, físicas con golpes, y por su parte psicológicas que hacen desconcentrar a la víctima y mantenerla aislada. Concluyendo, que la doctrina es clara en detallar los diferentes tipos de acoso laboral y que se resalta la necesidad de la ampliación de los diferentes tipos de acoso en el numeral 8 del artículo 172 que establece el Código de Trabajo, para evitar que sea de forma general y obstruya la mejor aplicación a las diferentes circunstancias específicas en las que se da el acoso laboral.

2.- De acuerdo al derecho comparado estudiado se comprueba que el único país en contar con una normativa específica sobre acoso laboral es Colombia y en poder regular los diferentes tipos de acoso laboral como son verbal, físico y/o psicológico, en los demás países de Iberoamérica, es el caso de Argentina donde no hay una regulación específica solamente existen leyes genéricas; en el caso de Brazil tampoco se ha dado una ley específica dejando en estado de vulnerabilidad al trabajador, así mismo en Chile y Paraguay tampoco existe una regulación específica sobre acoso laboral. Finalizando el estudio del acoso laboral que se presenta en los diferentes países que carecen de normativa, considero que en nuestro país se presenta esa falencia en materia de acoso laboral, porque no se cuenta con una definición clara que proteja al trabajador acosado.

3.- De acuerdo a los porcentajes otorgados por el ministerio del trabajo, en el periodo 2017 se receptaron 12.057 denuncias, en el 2018 la cantidad de 13.600, y en el 2019 14.780 denuncias por acoso laboral y vistos buenos, una cifra alarmante que desde su incorporación en el Código de Trabajo ha ido aumentando. De esta manera pudiendo así constatar que en los últimos 3 años el acoso laboral sigue siendo un gran problema dentro del entorno de trabajo en la ciudad de Guayaquil.

4.- De acuerdo con el resultado de las encuestas realizadas a profesionales del derecho, especialistas en derecho laboral, se pudo comprobar la hipótesis y los objetivos de la investigación, siendo los resultados más afirmantes, el 37% de los profesionales encuestados están totalmente de acuerdo que el problema del acoso laboral radica en que el Código de Trabajo no es claro. Ya que se ha podido verificar que si bien existe un procedimiento de visto bueno con el fin de prevenir y disminuir el acoso laboral entre trabajadores, no existe el ejercicio de acción para poder denunciar ante el ministerio de trabajo por parte del trabajador víctima en contra de su compañero acosador vulnerando las garantías y principios laborales.

5.- El 78% de los profesionales del derecho encuestados y el 100% de los jueces especialistas en materia laboral entrevistados respaldan que se debe reformar el numeral 8 del artículo 172 del Código de Trabajo ya que la definición sobre acoso laboral es muy general, y por esta circunstancia tampoco se especifican los tipos de acoso laboral como son verbal, físicos, y/o psicológicos. Esto hace que el trabajador sea vulnerado en sus derechos y principios laborales. Así como debemos tener presente que en nuestra normativa vigente el ejercicio de acción solamente lo tiene el empleador hacia el trabajador acosador, pero es necesario que en el Código de Trabajo se establezca también que el trabajador acosado pueda acudir al ministerio del trabajo a poner la denuncia en contra de su compañero acosador, previo a la notificaciones pertinentes a su empleador y de ser caso omiso a estas.

4.2 RECOMENDACIONES

1. Qué se reforme el Código del trabajo en su numeral 8 del artículo 172 en la que se sustituya por el numeral actual y que se amplíe la definición y sus tipos, para que de esta manera también tenga el trabajador que es víctima de acoso laboral el ejercicio de acción para presentar la denuncia en contra de su compañero.

2. Es necesario que los estudiantes de Derecho, investigadores jurídicos y profesionales del derecho puedan continuar estudiando acerca de este tema a fin de impulsar criterios y cambios positivos que ha esperado más de 3 años la legislación que rige el acoso laboral en el Ecuador, existiendo vacíos legales a pesar de su incorporación realizada en el año 2017 en el Código de Trabajo.

3. Se propone la reforma del Código anteriormente mencionado, a fin de establecer la ampliación a la definición de acoso laboral entre trabajadores y que no solamente tenga el empleador el ejercicio de acción por visto bueno, sino también el trabajador que es víctima de acoso laboral por parte de su compañero. A fin de garantizar el respeto de los derechos establecidos en la Constitución de la República del Ecuador y demás normas que rigen el Derecho laboral.

4. Proponer charlas periódicas de concientización a los trabajadores para la reducción del acoso laboral.

5. Diseñar un plan formativo que contribuya a la prevención de acoso laboral en las empresas privadas.

6. Proponer un plan de acción para reducir los casos de acoso laboral entre trabajadores.

4.3 PROPUESTA DE LA INVESTIGACIÓN

AUMENTO DEL ACOSO LABORAL ENTRE TRABAJADORES Y SU FALTA DE REGULACIÓN EN EL ARTÍCULO 172 DEL CÓDIGO DE TRABAJO

4.3.1 Exposición Justificada

De lo analizado en el presente trabajo investigativo, se ha podido obtener en base a las fuentes del derecho y en concordancia con los métodos de investigación empleados sobre acoso laboral entre trabajadores y sus tipos; verbal, físico y/o psicológico se pretenden alcanzar varios objetivos como son: Establecer una reforma al código del trabajo en la que el ejercicio de acción lo tenga también el trabajador y que se establezcan sus tipos, que hasta el momento existe un vacío legal en la que no fueron abordados con las últimas reformas al código vigente. Por lo que es necesaria la disposición de una reforma emitida por la asamblea nacional al código de trabajo en su artículo 172 numeral 8 en la que se establezca que el acoso laboral entre trabajadores sigue siendo un problema y no existe control alguno dentro de las empresas.

Debiéndose especificar en la ley a través de una reforma, que en casos de acoso laboral entre trabajadores, la víctima tenga también el ejercicio de acción de interponer la denuncia a su compañero, y que a su vez se regule el tramite a dos meses para así evitar el visto bueno y que se dé cumplimiento a lo anteriormente señalado, para que de esta manera se sienta protegido el acosado y al ser declarado acosador el trabajador pida disculpas públicas pudiendo solucionarlo en mediación como bien lo establece la ley.

Los inspectores de trabajo del Ministerio del ramo, tienen la obligación de analizar correctamente el caso y que en término de 3 días emitir su resolución, que hagan honor a la justicia y en el caso de ser declarado a favor el visto del acosador por la carencia de elementos probatorios por parte del acosado, este tendrá que ser reintegrado a su puesto de trabajo conforme al principio de estabilidad laboral.

Asimismo sustento la presente propuesta con lo que refiere la (Asamblea Constituyente, 2008) en su Artículo 1 que indica: *“El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada.”*

En concordancia con el Artículo 66, núm. 5 y 6 *ibídem* que expone: “5. El derecho al libre desarrollo de la personalidad, sin más limitaciones que los derechos de los demás. “

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

La (Declaración universal de los derechos humanos, 1948) proclama que: “*todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona puede invocar todos los derechos y libertades, sin distinción alguna*”;

Que, el numeral 1 del artículo 11 de la (Convención americana sobre los derechos humanos, 1969) manifiesta que: “*Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad.*”

Finalizando con el Artículo 7 del (Asamblea Nacional, 2018) que indica: “*En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores*”.

4.3.2 Beneficiarios

Directo

Como beneficiarios directos del presente trabajo investigativo de investigación son los trabajadores que sean víctima de acoso laboral por parte de otro compañero, por lo cual se establecería una debida aplicación del acoso laboral a través de una reforma al Código de Trabajo.

Indirecto

Quién se beneficia de forma indirecta, sería el Ministerio del trabajo específicamente en su área laboral puesto que, la percepción del acoso laboral entre trabajadores y su conceptualización sería más clara y posteriormente podrían aplicarse lo que establece, la Constitución de la República el cual determina a un estado constitucional de derechos y Justicia.

4.3.3 Particularidad

Finalizando la presente investigación, se contempla necesario la creación de la normativa o articulado regulatorio que dará paso al acoso laboral entre trabajadores y sus tipos apegado a lo

determinado en la ley, a fin de la concepción de un justo e idóneo trámite administrativo donde posterior el inspector de trabajo resolverá en el sentido más favorable al trabajador de acuerdo a lo manifestado. De este modo logrando el fortalecimiento al trabajador que es la parte más débil de la relación laboral.

PROYECTO DE REFORMA AL NUMERAL 8 DEL ARTÍCULO 172 DEL CÓDIGO DE TRABAJO CONSIDERANDO:

QUE, en la Constitución de la República del Ecuador establece, en su artículo 1, el Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada

QUE, en la Constitución de la República del Ecuador establece, en su artículo 11 numeral segundo, todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

QUE, en la Constitución de la República del Ecuador establece en su artículo 33, el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

QUE, en la Constitución de la República del Ecuador, el Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

QUE, en la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 326 en su numeral 2, Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario; 5 toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

QUE, en la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 331, el Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.

LEY REFORMATORIA AL NUMERAL 8 DEL ARTÍCULO 172 DEL CÓDIGO DE TRABAJO

ARTÍCULO ÚNICO.-

Refórmese el numeral 8 del artículo 172 del Código de Trabajo el cual manifiesta:

8. “Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa.

Previa a la petición del visto bueno procederá la apertura de una 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 le represente”.

Por el siguiente: numeral 8.- Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, o hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa, sea verbal, físico y/o psicológico.

Dentro del término de cinco días, si el empleador al tener conocimiento de oficio o a petición de parte del trabajador acosado, no iniciare la solicitud de visto bueno ante el ministerio de trabajo, el trabajador acosado podrá presentar una denuncia ante la autoridad competente, en un término de tres días. Evidenciándose el fundamento de la denuncia y la existencia de acoso laboral, el empleador iniciará el trámite de visto bueno en el término establecido con anterioridad el cual es de cinco días, siendo notificado el acosador por el ministerio del ramo dentro de las veinticuatro horas siguientes a la solicitud. Previo al visto bueno se procederá a una conciliación ante el inspector de trabajo, de no existir solución en la intervención de las partes, se reanudará el trámite de visto bueno, para que dentro del tercer día el inspector de su resolución otorgándose o negándose.

En concordancia necesaria con el artículo. innumerado que define, el acoso laboral en la presente norma.

DISPOSICIÓN FINAL: La presente reforma comenzará a entrar en vigencia a partir de su publicación en el registro oficial

5 BIBLIOGRAFIA

Acuerdo ministerial No. 2017-0082. (16 de Junio de 2017). *trabajo*. (r. o. 2017, Ed.) Recuperado el 5 de Junio de 2020, de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-82.-NORMATIVA-ERRADICACION-DE-LA-DISCRIMINACION-EN-EL-AMBITO-LABORAL.pdf>

Alcides, John; Puentes Alexandra; Y Clonin. (2009). <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v6n1/v6n1a05.pdf>. Recuperado el 5 de Mayo de 2020, de <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v6n1/v6n1a05.pdf>

Apaza Mireya. (2016). *Repositorio.usma*. Recuperado el 13 de Mayo de 2020, de <https://repositorio.usma.bo/bitstream/handle/123456789/11746/TD5106.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Asamblea Constituyente. (2008). *Asamblea Constituyente*. Quito: Registro Oficial 449 de 20 de Octubre de 2008. Recuperado el 5 de Mayo de 2020, de http://www.silec.com.ec/Webtools/LexisFinder/DocumentVisualizer/FullDocumentVisualizerPDF.aspx?id=PUBLICO-CONSTITUCION_DE_LA_REPUBLICA_DEL_ECUADOR

Asamblea general de la organización de las naciones unidas. (16 de Diciembre de 1966). *ohchr.org*. Recuperado el 6 de Mayo de 2020, de <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

Asamblea Nacional. (2019). *Asamblea Nacional*. Quito: Registro Oficial 167 de 16 de Dic 2005. Recuperado el 2 de Junio de 2020, de http://www.silec.com.ec/Webtools/LexisFinder/DocumentVisualizer/FullDocumentVisualizerPDF.aspx?id=LABORAL-CODIGO_DEL_TRABAJO

Ascensión Maria. (2016). *sciencedirect. Boletin mexicano de derecho comparado*. Recuperado el 20 de Mayo de 2020

Ávila, D. (2014). Propuesta de Reforma Para Establecer EL Acoso Laboral En el Código de Trabajo. *Planteamiento del Problema*. Universidad Central del Ecuador, Quito.

Recuperado el 29 de Mayo de 2020, de <http://www.dspace.uce.edu.ec:8080/bitstream/25000/3995/1/T-UCE-0013-Ab-259.pdf>

Bajaña, Bajaña, M., & Delgado, Campuzano, D. (Febrero de 2019). JOURNAL OF SCIENCE AND RESEARCH. *LA INCAPACIDAD JURÍDICA DE SANCIONAR EL MOBBING EN LOS JUZGADOS MULTICOMPETENTES DE BABAHOYO*, 4. Obtenido de <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/sr/article/view/661/519>

Barahona, Z. (2014). El acoso laboral o *mobbing* en el área comercial de las empresas. *Suecia*. Universidad Central Del Ecuador, Quito. Recuperado el 10 de Mayo de 2020, de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3954/1/T-UCE-0013-Ab-235.pdf>

Bernal César. (2010). *abacoenred*. Recuperado el 18 de Mayo de 2020, de <http://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

Bernal César. (2010). *abacoenred*. Recuperado el 18 de Mayo de 2020, de <http://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

Bernal César. (2010). *Abacoenred*. Recuperado el 18 de Mayo de 2020, de <http://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

Bernal César. (2010). *Metodología de la investigación*. Bogota . Recuperado el 18 de Mayo de 2020, de <http://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

Biblioteca Nacional de Chile. (2012). *Oig.cepal*. Recuperado el 13 de Mayo de 2020, de https://oig.cepal.org/sites/default/files/2012_chl_ley20607.pdf

Blequett María. (7 de Mayo de 2012). *gestiopolis*. Recuperado el 5 de Mayo de 2020, de <https://www.gestiopolis.com/comportamiento-organizacional-definiciones-y-variables/>

Blequett, M. (2012). *gestio polis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/comportamiento-organizacional-definiciones-y-variables/>

- Briones. (1985). *Metodología de la investigación*. Pearson education.
- Cabanellas, G. (1998). *Diccionario Juridico Elemental*. Heliasta.
- Cabanellas, G. (1998). *Diccionario Jurídico Elemental*. Heliasta.
- Cabanellas, G. (1998). *Diccionario jurídico elemental*. Heliasta. Recuperado el 6 de Mayo de 2020
- Camacho, N. (2018). *El acoso laboral como factor de incidencia en los vistos buenos aprobados por la inspectoría del trabajo de la dirección provincial de Pichincha*. Universidad Central del Ecuador, Quito. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/15832/1/T-UCE-0013-JUR-027.pdf>
- Canessa Miguel. (s.f.). *Europeanrights.eu*. Recuperado el 14 de Mayo de 2020, de http://www.europeanrights.eu/public/commenti/canessa_testo.pdf
- Carvajal, & D. (2013). Mobbing o Acoso Laboral Revisión del tema en Colombia. *Las causas del acoso laboral*. Bogotá: Scielo.org.co.
- Carvajal, Dávila, Y, Einarsen. (2019). Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia. *Scielo*, 3. Obtenido de José G. Carvajal Orozco y Carlos A. Dávila Londoño.
- Carvajal, M. (2018). El despido por acoso laboral de un trabajador de una empresa de seguridad privada de la ciudad de Guayaquil en el primer semestre del 2017. *Tipificación del acoso en la legislación laboral*. Universidad de Guayaquil. Recuperado el 30 de Mayo de 2020, de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/28864/1/Carvajal%20S%C3%A1nchez%20Marcia%20029.pdf>
- Cervantes, Estrada, Marquez, Rodriguez, Piñuel. (2015). *Violencia y Competividad En las Organizaciones Modernas*. México: Universidad Autónoma de México. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=bRN7CgAAQBAJ&pg=PA134&lpg=PA134&dq=El+conflicto+viene+dado+por+la+competencia+que+se+puede+llegar+a+sostener+con+personas+que+desempe%C3%B1an+las+mismas+tareas+en+la+empresa&source=bl&ots=ee2BS21NAT&sig=ACfU3U3oNaUSJet>

- Colección Jus Laboral. (2014). Mobbing o Acoso Laboral. En L. Quimbaya, *El acoso Análisis Conceptual y Comparado* (págs. 17-18). Bogotá: Universidad Católica de Colombia. Obtenido de <https://publicaciones.ucatolica.edu.co/pdf/libro-acoso-laboral-digital.pdf>
- Conferencia Internacional del trabajo. (s.f.). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711719.pdf. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711719.pdf
- Congreso Nacional. (2019). *Codigo del Trabajo*. Quito, Ecuador: Registro Oficial Suplemento 167. Diciembre, 2005.
- Constitución política del estado . (2009). *oas.org*. Recuperado el 15 de Mayo de 2020, de https://www.oas.org/dil/esp/Constitucion_Bolivia.pdf
- Convención americana sobre los derechos humanos. (1969). *Tce*. Recuperado el 28 de Mayo de 2020, de <http://www.tce.gob.ec/jml/bajar/CONVENCION%20AMERICANA%20SOBRE%20DE RECHOS%20HUMANOS.pdf>
- Convenio 190 sobre la violencia y el acoso . (2019). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_C ODE:C190. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_C ODE:C190
- Convenio Sobre Seguridad Y Salud de los Trabajadores. (1981). *Convenio Sobre Seguridad Y Salud de los Trabajadores*. Recuperado el 5 de Junio de 2020, de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0:::55:P55_TYPE,P55_LAN G,P55_DOCUMENT,P55_NODE:CON,es,C155,/Document
- Cordero, A. (2016). El acoso laboral o mobbing en la legislación ecuatoriana. *Antecedentes históricos del mobbing o acoso laboral*. Universidad del Azuay, Azuay. Recuperado el 29 de Mayo de 2020, de <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/6760/1/12755.pdf>

- Cordero, A., & Leyman, H. (2016). El acoso laboral o Mobbing en la legislación Ecuatoriana. *Intensión de causar daño*. Universidad del Azuay. Obtenido de <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/6760/1/12755.pdf>
- Correa, J. d., & Guerra, Á. (2009). *Scielo*. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-569X2009000100007
- Corte Constitucional de Colombia. (2006). *Corte constitucional*. Recuperado el 9 de Agosto de 2020, de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/t-882-06.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (2007). *Corte Constitucional*. Recuperado el 8 de Agosto de 2020, de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/c-282-07.htm>
- Corte Constitucional de la República del Ecuador. (2006). *Corte constitucional*. Recuperado el 20 de Mayo de 2020, de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/t-882-06.htm>
- Corte Constitucional del Ecuador; Sentencia, 37-19 TI (4 de Marzo de 2020). Recuperado el 9 de Agosto de 2020, de [http://doc.corteconstitucional.gob.ec:8080/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/25441242-6fc6-4d1a-b4cd-01c9390a5a57/37-19-TI%20\(0037-19-TI\).pdf](http://doc.corteconstitucional.gob.ec:8080/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/25441242-6fc6-4d1a-b4cd-01c9390a5a57/37-19-TI%20(0037-19-TI).pdf)
- Declaración universal de los derechos humanos. (1948). *defensoria*. Recuperado el 28 de Mayo de 2020, de <https://www.defensoria.gov.co/public/pdf/DUDDHH2017.pdf>
- Definición ABC. (2017). <https://www.definicionabc.com/general/intimidacion.php>. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/general/intimidacion.php>
- Definición. (s.f.). <https://definicion.mx/trabajador/>. Obtenido de <https://definicion.mx/trabajador/>
- Diazgranados, L. (2004). Mobbing o Acoso Laboral. En D. Q. Adolfo, *El acoso Laboral Analisis Conceptual y Comparado* (pág. 18). Bogotá: Universidad Católica de Colombia. Obtenido de <https://publicaciones.ucatolica.edu.co/pdf/libro-acoso-laboral-digital.pdf>
- Diazgranados, L. (2014). El acoso laboral analisis conceptual y comparado. (pág. 30). Bogotá: Universidad Católica de Colombia. Obtenido de <https://publicaciones.ucatolica.edu.co/pdf/libro-acoso-laboral-digital.pdf>

- Diazgranados, L. (2014). El acoso laboral análisis conceptual y comparado. En D. Luis, *El acoso laboral análisis conceptual y comparado* (pág. 33). Bogotá: Universidad Católica de Colombia. Obtenido de <https://publicaciones.ucatolica.edu.co/pdf/libro-acoso-laboral-digital.pdf>
- Diazgrandos, L. (2017). *El Acoso Laboral Analisis Conceptual y Comparado*. Obtenido de El Acoso Laboral Analisis Conceptual y Comparado: <https://publicaciones.ucatolica.edu.co/pdf/libro-acoso-laboral-digital.pdf>
- Dictamen Convenio 189 Trabajo Decente Para Trabajadoras Domesticas. (2013). *Dictamen Convenio 189 Trabajo Decente Para Trabajadoras Domesticas*. Quito: Registro Oficial 16 de Junio de 2013.
- Doris, A. K. (2014). tesis. *Propuesta de Reforma para establecer el Acoso Laboral en el Código de Trabajo*. Universidad central del Ecuador, Quito. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec:8080/bitstream/25000/3995/1/T-UCE-0013-Ab-259.pdf>
- El acoso laboral análisis*. (2014). Universidad católica de colombia. Obtenido de <https://publicaciones.ucatolica.edu.co/pdf/libro-acoso-laboral-digital.pdf>
- El rincón universitario. (s.f.). *El rincón universitario de tareas*. Recuperado el 6 de Mayo de 2020, de <http://elrinconuniversitariodetareas.blogspot.com/2012/11/la-psiquis-humana.html>
- El Telegrafo. (Enero de 2017). www.eltelegrafo.com.ec/noticias/sociedad/6/el-95-de-las-personas-son-victimas-o-testigos-de-mobbing. Obtenido de <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/sociedad/6/el-95-de-las-personas-son-victimas-o-testigos-de-mobbing>
- El Telegrafo. (2019). <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/economia/4/sostenibilidad-empresas-conciliacion-laboral>. Recuperado el 4 de Mayo de 2020, de <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/economia/4/sostenibilidad-empresas-conciliacion-laboral>
- Elena, B. C., & Trujillo, et al., (2007). Clima Organizacional. (pág. 7). Medellín: Politecnico de Colombia.

- Enderica, C. (2020). Factores Criminógenos que inciden en la reincidencia de los sentenciados en delitos de tráfico ilícito de sustancias sujetas a fiscalización. *La entrevista*. Universidad Laica Vicente Rocafuerte. Recuperado el 19 de Mayo de 2020, de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/3647/1/T-ULVR-3152.pdf>
- Figueroa, Ernesto. (2017). *repositorio pucesa*. Recuperado el 31 de Mayo de 2020, de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2147/1/76570.pdf>
- filosofia.org*. (s.f.). Recuperado el 9 de Mayo de 2020, de <http://www.filosofia.org/enc/ros/ps9.htm>
- Garcia, & Angelelli. (s.f.). *cpceba.org.ar*. Recuperado el 5 de Mayo de 2020, de <https://cpceba.org.ar/media/download/comisiones/laboral/articulomobbingcompleto.pdf>
- Garcia, J. (s.f.). *Psicología y mente*. Recuperado el 5 de Mayo de 2020, de <https://psicologiamente.com/organizaciones/tipos-de-mobbing-acoso-laboral>
- Garcia, Jonathan. (s.f.). *psicologiamente*. Recuperado el 5 de Mayo de 2020, de <https://psicologiamente.com/organizaciones/tipos-de-mobbing-acoso-laboral>
- Hernández José. (2017). Maltrato Laboral. *La voz del Derecho*. Obtenido de <https://www.lavozdelderecho.com/index.php/actualidad-2/corrupt-5/item/4931-diccionario-juridico-acoso-laboral>
- Hernandez, C. (1995). *Metodología de la investigación*. Pearson.
- Hernández, José. (Marzo de 2017). Diccionario Jurídico: Acoso Laboral. *La voz del Derecho*. Obtenido de <https://www.lavozdelderecho.com/index.php/actualidad-2/corrupt-5/item/4931-diccionario-juridico-acoso-laboral>
- Ley 1010 de 2006. (23 de Enero de 2006). *oig.cepal*. Recuperado el 12 de Mayo de 2020, de https://oig.cepal.org/sites/default/files/2006_col_ley1010.pdf
- Ley 1010 de 2006. (2006). *oig.cepal*. Recuperado el 113 de Mayo de 2020, de https://oig.cepal.org/sites/default/files/2006_col_ley1010.pdf
- Ley 13.168 Violencia Laboral. (2004). *stmberazategui*. Recuperado el 15 de Mayo de 2020, de https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/buenosaires_ley13168.pdf

- Ley orgánica del trabajo. los trabajadores y las trabajadoras. (7 de Mayo de 2012). *oig.cepal*. Recuperado el 22 de Junio de 2020, de https://oig.cepal.org/sites/default/files/2012_leyorgtrabajo_ven.pdf
- M del trabajo . (2017). *Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral*. Registro oficial No. Junio 2017.
- M, Vega;et al. (s.f.). *Portal.ugt*. Recuperado el 10 de Mayo de 2020, de http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/doc_interes/ntp/ntp854.pdf
- Manuel, V. (2018). tesis. *EL ACOSO LABORAL EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA*. Universidad Laica Vicente Rocafuerte, Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/2229/1/T-ULVR-2025.pdf>
- Martin Karina. (9 de Septiembre de 2016). *es.panampost*. Recuperado el 15 de Mayo de 2020, de <https://es.panampost.com/karina-martin/2016/09/09/gremios-venezolanos-denuncian-maduro-oit-acoso-laboral/>
- Martos, Ana . (s.f.). *Anamib*. Recuperado el 9 de Mayo de 2020, de <https://www.anamib.com/anamib-en-la-prensa/como-detectar-la-violencia-psicologica/>
- Mireya, C. (2017). Penalización del mobbing o acoso laboral. *Perfil de la victima*. Universidad mayor de san andrés. Recuperado el 12 de Mayo de 2020, de <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/11746/TD5106.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Morales Maria. (2016). *sciencedirect*. Recuperado el 13 de Mayo de 2020, de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0041863318300917>
- Morlés, & Enderica . (2020). Factores criminógenos que inciden en la reincidencia de los sentenciados en delitos de tráfico ilícito de sustancias sujetas a fiscalización. *muestra*. Universidad Laica Vicente Rocafuerte, Guayaquil. Recuperado el 23 de Mayo de 2020, de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/3647/1/T-ULVR-3152.pdf>

- Munera, I. (Agosto de 2017). Sufres acoso laboral? El 15% de los trabajadores sí. *El mundo*.
Obtenido de <https://www.elmundo.es/economia/2017/08/04/5983614e268e3ec97a8b4605.html>
- OIT. (s.f.). *Ilo.org*. Recuperado el 8 de Mayo de 2020, de http://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_165190/lang--es/index.htm
- Ordoñez, G. (2015). Incongruencia jurídica respecto al tiempo para la sanción. *Obligaciones del empleador*. Universidad nacional de Loja. Recuperado el Mayo de 31 de 2020, de <http://dspace.unl.edu.ec:9001/jspui/bitstream/123456789/11209/1/TESIS%20Glenda%20Maribel%20Ordo%C3%B1ez%20Abrigo.pdf>
- Orellana, K. (2020). Error de tipo y error de prohibición. *Cuantitativo*. Universidad Laica Vicente Rocafructe. Recuperado el 18 de Mayo de 2020, de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/3646/1/T-ULVR-3151.pdf>
- Patricia Barbado. (2000). *El acoso psicológico en el ámbito laboral (“mobbing”). Su tratamiento en la jurisprudencia española*. Obtenido de El acoso psicológico en el ámbito laboral (“mobbing”). Su tratamiento en la jurisprudencia española: <http://www.jmcprl.net/PUBLICACIONES/F24/laboral%20mobbing%20PB.pdf>
- Pereiro, M. (2015). *Mobbing vs Bullying: Dos términos, ¿el mismo concepto?* Recuperado el 5 de Mayo de 2020, de <https://minerva.usc.es/xmlui/bitstream/handle/10347/18003/PEREIRO%20V%C3%81ZQUEZ%20MIGUEL%20ANGEL%2C%20Mobbing%20vs.%20bullying%2C%20dos%20t%C3%A9rminos%2C%20el%20mismo%20concepto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Perez, Terry. (2019). https://lineadirectaportal.com/sinaloa/ojo-eso-que-tu-llamas-estres-del-trabajo-podria-ser-hostigamiento-laboral_20191123-874750/. Obtenido de https://lineadirectaportal.com/sinaloa/ojo-eso-que-tu-llamas-estres-del-trabajo-podria-ser-hostigamiento-laboral_20191123-874750/
- Psicología Velázquez. (2017). <https://psicologiavelazquez.com/el-mobbing-versus-sindrome-de-burnout/>. Obtenido de <https://psicologiavelazquez.com/el-mobbing-versus-sindrome-de-burnout/>

- Puga , D., Molina, D., & Ávila. (2017). Introducción. *Introducción*. Universidad Católica De Santiago De Guayaquil, Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/9482/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-MD-148.pdf>
- Puga Diana, L. Y., & Vásquez. (2017). Artículo Académico TeóricoJurídico sobre el Acoso Laboral en el Ecuador. *Introducción*. Universidad Católica Santiago de Guayaquil, Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/9482/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-MD-148.pdf>
- Quinde, R., & Vareles, J. (2019). *eumed*. Recuperado el 31 de Mayo de 2020, de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/3450/1/T-ULVR-3027.pdf>
- RAE. (s.f.). <https://dej.rae.es/lema/asedio>. Obtenido de <https://dej.rae.es/lema/asedio>
- Ramos L. (27 de Julio de 2017). *e-labor*. Recuperado el 10 de Mayo de 2020, de <http://www.e-labor.co/index.php/node/147>
- Regimen contrato de trabajo. (1976). *economia.gob*. Recuperado el 17 de Mayo de 2020, de <https://www.economia.gob.ar/concursos/biblio/LEY%2020744%20REGIMEN%20DE%20CONTRATO%20DE%20TRABAJO.pdf>
- Renault, A. (2017). *Ingeniero Ambiental*. Recuperado el 27 de Abril de 2020, de <http://www.ingenieroambiental.com/4014/acoso.pdf>
- República Oriental de Uruguay. (2015). *Legislativo.parlamento*. Recuperado el 13 de Mayo de 2020, de <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/D2015080242-004913967.Html>
- Rivadeneira, A. (2017). EL SISTEMA JURÍDICO DEL TRABAJO. *LA MIGRACIÓN Y LA EXPLOTACIÓN LABORAL EN LA PROVINCIA DE GALÁPAGOS CANTÓN SANTA CRUZ*. Universidad de Cuenca, Cuenca. Obtenido de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/28044/1/Trabajo%20de%20Titulaci%C3%B3n.pdf>

- Robert, D., & Champoux. (1990). *Edinburgh business school Heriowatt university*. Obtenido de Edinburgh business school Heriowatt university: <https://www.ebsglobal.net/documents/course-tasters/spanish/pdf/ob-bk-taster.pdf>
- Rodriguez, M; Larenz, K. (2015). <http://www.relats.org/documentos/DERECHORodriguez2.pdf>. Obtenido de <http://www.relats.org/documentos/DERECHORodriguez2.pdf>
- Rojo, Vicente. (2005). *book google*. Madrid: Tébar. Recuperado el 14 de Mayo de 2020, de <https://books.google.com.ec/books?id=kUtzpsGLAKgC&pg=PA23&lpg=PA23&dq=El+que+se+inicia+por+un+acosador+o+grupo+de+acosadores+ante+la+v%C3%ADctima+o+las+v%C3%ADctimas,+debido+a+que+la+persona+acosada+es+diferente+a+los+acosadores;+esta+diferencia+puede+lle>
- Scielo. (2018). *Scielo*. Recuperado el 20 de Julio de 2020, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362018000100010
- Scielo corporation . (2013). Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia. *Scielo*, 96.
- Scielo corporation. (Enero de 2004). *Scielo corporation*. Obtenido de Scielo corporation: <file:///C:/Users/Daniel%20Mosquera/Downloads/Dialnet-EjercicioAbusivoDelPoderEmpresarialYAcosoMoral-1060754.pdf>
- Sentencia, 978-2011 (11 de Diciembre de 2012). Recuperado el 3 de Mayo de 2020, de <https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/sentencias/laboral/ej2012/R848-2012-978-2011.pdf>
- Sergio, N. (Octubre de 2009). *kwesthues*. *El contenido y desarrollo del mobbing en el trabajo*. Universidad de Umea, Suecia. Recuperado el 5 de Mayo de 2020, de <https://www.kwesthues.com/e-LeymannEJWOP1996.pdf>
- Stmberazategui*. (s.f.). Recuperado el 4 de Mayo de 2020, de <http://stmberazategui.com.ar/ley-13-168-violencia-laboral/>
- Tamayo Mario. (2016). *Trabajodegradoucm*. Recuperado el 18 de Mayo de 2020, de https://trabajodegradoucm.weebly.com/uploads/1/9/0/9/19098589/tipos_de_investigacion.pdf

- Torres, L., Niño Natali, & Rodriguez, N. (2015). Interpretación extensiva del acoso laboral en Colombia. Recuperado el 11 de Mayo de 2020, de <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/academia/article/view/319/253>
- Torres, Y. L. (2017). PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL GRADO. *EL MOBBING LABORAL Y LA SEGURIDAD JURÍDICA*. Uniandes, Santo Domingo. Obtenido de <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/7645/1/PIUSDMDL003-2018.pdf>
- Trabajo gob.* (s.f.). Recuperado el 31 de Mayo de 2020, de <http://www.trabajo.gob.ec/el-ministerio/>
- Valadez , L., Trujillo, M., Torres, A., Brown, & Moberg. (Junio de 2010). *Redalyc*. Recuperado el 11 de Agosto de 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/4560/456045211001.pdf>
- Valencia L. (27 de 9 de 2017). *e-labor*. Recuperado el Mayo de 2020, de <http://www.e-labor.co/index.php/node/147>
- Valverde Yahnet, H. (2017). Proyecto De Investigación Previo A La Obtención Del Grado Académico De Magister En Derecho Laboral. *EL Mobbing Laboral Y La Seguridad Jurídica*. Universidad Regional Autónoma De los Andes, Quito. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5459/1/T2171-MDEM-Hermosa-E%20mobbing.pdf>
- Valverde Yanhet, H. (2017). *EL MOBBING LABORAL Y LA SEGURIDAD JURÍDICA*. UNIANDES, Santo Domingo. Obtenido de <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/7645/1/PIUSDMDL003-2018.pdf>
- Vargas, & Olivares, Y. (2018). Antecedentes del acoso laboral o mobbing. *EL ACOSO LABORAL EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA*. Universidad Laica Vicente Rocafuerte, Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/2229/1/T-ULVR-2025.pdf>
- Vargas, M. (2018). tesis. *EL ACOSO LABORAL EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA*. Universidad Laica Vicente Rocafuerte, Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/2229/1/T-ULVR-2025.pdf>

- Vargas, M. (2018). Tesis. *EL ACOSO LABORAL EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA*. Universidad Laica Vicente Rocafuerte, Guayaquil. Recuperado el 28 de Mayo de 2020, de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/2229/1/T-ULVR-2025.pdf>
- Vargas, M. M. (2004). EL Acoso Laboral En La Legislación Ecuatoriana. *Marco Conceptual*. Universidad Laica Vicente Rocafuerte, Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/2229/1/T-ULVR-2025.pdf>
- Velásquez; M. (2019). El acoso laboral: Un concepto reciente dentro del marco normativo laboral Colombia. *Repository.ucatolica.edu.co*. Recuperado el 5 de Mayo de 2020, de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23644/1/EL%20ACOSO%20LABORAL%20Un%20concepto%20reciente%20dentro%20del%20marco%20normativo%20laboral%20colombiano%20%281%29.pdf>
- Vidal María. (2017). *Bioeticacs.org*. Recuperado el 05 de Mayo de 2020, de https://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL_MOBBING_EN_EL_TRABAJO.pdf
- Vidal Maria, Leymann, H. (s.f.). *bioeticacs.org*. Recuperado el 25 de Abril de 2020, de https://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL_MOBBING_EN_EL_TRABAJO.pdf
- Vidal, C. (2017). El mobbing en el trabajo y su problemática. *Formas de expresión*. Facultad de Farmacia Valencia, Valencia. Obtenido de https://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL_MOBBING_EN_EL_TRABAJO.pdf
- Vidal, C., & Daza. (2017). El Mobbing En El trabajo Su Problemática. *Formas Habituales De Maltrato En El Mobbing*. Facultad De Farmarcia Valencia, Valencia. Obtenido de Bioetecacs.org: https://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL_MOBBING_EN_EL_TRABAJO.pdf
- Vidal, M. (2017). *Bioeticacs.org*. Recuperado el 5 de Mayo de 2020, de https://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL_MOBBING_EN_EL_TRABAJO.pdf
- Villa Beatriz. (Marzo de 2019). Declaración de los derechos humanos. *Diplomado en acoso laboral: Mobbing*, 12. Bogotá: Politécnico de Colombia. Recuperado el 6 de Junio de 2020

- Villa Beatriz. (2019). Diplomado En Acoso Laboral (Mobbing). *Etapas del Mobbing*. Bogotá: Politécnico de Colombia. Recuperado el 6 de Junio de 2020
- Villa y, Trujillo. (2019). Diplomado de acoso laboral mobbing. *Causas del mobbing*. Bogotá: Politécnico de Colombia.
- Villa, B. (2019). Diplomado de acoso laboral (mobbing). *Entorpecimiento laboral*.
- Villa, B., & Brodsky. (2019). Antecedentes del acoso laboral. *Diplomado en: Acoso Laboral (Mobbing)*, 7. Bogotá: Politécnico de Colombia. Recuperado el 6 de Junio de 2020
- Villa, Beatriz. (2019). Diplomado en acoso laboral mobbing. *Los complicés y testigos del acoso*, 17. Bogotá: Politécnico de Colombia. Recuperado el 6 de Junio de 2020
- Villa, Beatriz. (2020). El escenario donde se presenta el mobbing. (pág. 18). Medellín: Politécnico de Colombia. Recuperado el 6 de Junio de 2020
- Villa, Piñuel, Zavala, & Trujillo. (2019). *Diplomado en Acoso laboral*. Recuperado el 11 de Mayo de 2020
- Villa, Torres; & Acosta. (Abril de 2019). Diplomado en acoso laboral mobbing. *Motivos del testigo de acoso laboral para no dar ayuda a la víctima*, 17. Bogotá: Politécnico de Colombia.
- Villa, Beatriz. (2019). Diplomado en acoso laboral mobbing. *Aspecto clave*, 30. Bogotá: Politécnico de Colombia. Recuperado el 6 de Junio de 2020
- Wilches Maria, Leymann, Barbado. (2019). EL ACOSO LABORAL: Un concepto reciente dentro del marco normativo. *Creative Commons*, 6. Obtenido de Universidad católica de Colombia:
<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23644/1/EL%20ACOSO%20LABORAL%20Un%20concepto%20reciente%20dentro%20del%20marco%20normativo%20laboral%20colombiano%20%281%29.pdf>

6 ANEXOS

Anexo 1 Procedimiento de visto bueno con el fin de prevenir y disminuir los casos de acoso laboral

PROCEDIMIENTO DE VISTO BUENO CON EL FIN DE PREVENIR Y DISMINUIR LOS CASOS DE ACOSO LABORAL

MISIÓN

Promover el control mediante charlas, la asistencia y apoyo que servirá como sustento para las personas que sido víctima de acoso laboral. Prevenir y disminuir el acoso laboral entre trabajadores, para ello se necesita una destreza que enlace los diversos esfuerzos de los trabajadores en conjunto con la empresa.

VISIÓN

Lograr la prevención y atención a los casos de acoso laboral, así como el fortalecimiento a los trabajadores y la debida protección a fin de prevenir y disminuir el acoso laboral. Sin que se pueda transgredir las leyes por medio del plan de acción sobre prevención.

Procedimiento:

1.- ¿Qué puede hacer la víctima en caso de sufrir acoso laboral por parte de su compañero?

En caso de sufrir acoso laboral, el trabajador este deberá notificar a recursos humanos en caso de hacer caso omiso al mismo, la víctima podrá presentar la denuncia.

2.- ¿El ejercicio de acción también lo tiene el trabajador acosado en contra del supuesto acosador?

El trabajador acosado, al presentar la denuncia ante el Ministerio del trabajo deberá regirse a lo establecido en el Código del trabajo en lo referente a los tipos e indicar de cual es víctima.

3.- ¿El Inspector de trabajo tendrá que comprometer a realizar las debidas averiguaciones de campo en las empresas?

El inspector de trabajo realizara las debidas investigaciones de campo en las empresas privadas entrevistando a los trabajadores en dos sesiones consecutivas, para así evaluar por completo a los trabajadores y detectar el acoso laboral.

4.- ¿El trámite de acoso laboral en el Ministerio de trabajo es necesario que se amplíe en favor del trabajador acosado?

Se debe ampliar el plazo de presentación de visto bueno a favor del acosado, la misma que debe ser de dos meses, dando así mayor protección al trabajador en caso de sufrir acoso laboral por parte de su compañero. Y se deberá citar al acosador en un término de dos días.

5.- ¿Previo al visto bueno se realizara la etapa conciliatoria entre los trabajadores?

Si el Inspector de trabajo pondrá a conocimiento del acosado y del acosador de que se puede llegar a un acuerdo, en caso de no existir se procederá a la audiencia por acoso laboral.

6.- Es necesario que el Ministerio del trabajo cuente con un acceso en línea para presentar denuncias por parte del trabajador acosado?

El ministerio del trabajo deberá crear también una plataforma para recepción de denuncias de acoso laboral entre trabajadores o entre empleador y trabajador, para así dar más respaldo y que exista ese compromiso con el trabajador que es la parte más débil de la relación laboral.

7.- ¿Cómo debe llevarse la diligencia ante el inspector de trabajo?

Luego de haberse escuchado a las parte el inspector, tendrá que resolver en un término de 3 días de ser resuelto en favor del acosado, el inspector dará por terminada la relación laboral y el acosado se reintegrara a la empresa.

8.- ¿En caso de ser declarado acosador?

Se da por terminada la relación laboral, conforme al visto bueno presentado por el trabajador acosado.

9.- ¿Qué sucede en caso de no ser declarado acosador?

A la supuesta víctima se le debe descontar de su rol de pago, y pagar el tiempo que no laboro el trabajador y ser reintegrado a la empresa. Esto por precautelar el principio de estabilidad laboral.

Anexo 2 Formato para encuesta de abogados

FORMATO PARA ENCUESTA DE ABOGADOS

N° 1	Pregunta	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	¿Cree usted que el acoso laboral entre trabajadores sigue siendo un problema en la ciudad de Guayaquil?	21%	35%	20%	24%

2	<p>Considera usted que desde la incorporación en el Código de Trabajo sobre acoso laboral, ha logrado su fin de reducir la incidencia de casos?</p>	18%	21%	32%	28%
3	<p>Considera usted que el empleador es responsable del acoso laboral que recibe la víctima por parte de su compañero?</p>	27%	33%	21%	19%
4	<p>¿Cree usted que el problema del acoso laboral</p>	37%	29%	16%	17%

	radica en que el Código de Trabajo no es claro?				
5	¿Cree usted que el problema del acoso laboral radica en que el Código de Trabajo no es claro?	32%	27%	21%	20%
6	¿Considera usted que el acoso laboral perjudica al trabajador en el desempeño de su área de trabajo?	40%	35%	13%	9%
7	¿Considera usted que debería contemplarse en el artículo 172 numeral 8 del Código de Trabajo una aclaración, sobre	53%	25%	13%	9%

	el acoso laboral entre pares?				
8	¿Cree usted que el comportamiento del victimario frente a la víctima disminuya con la reforma al artículo 172 numeral 8?	27%	25%	22%	26%
9	¿Cree usted que no existe una verdadera protección al trabajador en caso de acoso laboral entre pares?	30%	24%	21%	25%
10	¿Cree usted que es necesario que se ratifique el convenio 190 sobre la violencia y acoso laboral?	46%	19%	18%	17%

Anexo 3 EVIDENCIA FOTOGRÁFICA



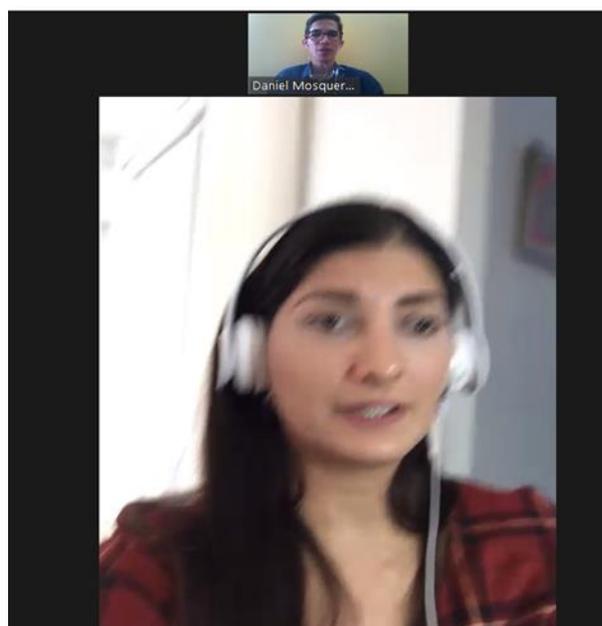
MSc. Olga Castro Salvador



Abg. Gabriel Recalde Esp. en Derecho Laboral y defensa de trabajadores



Dra. Judith Parrales Cada Jueza de la Unidad de trabajo



Msc. Veronica Fuentes Terán Esp. en Derecho Laboral



Abg. Litigante Carlos Barrionuevo Esp. Derecho laboral