

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

TÍTULO:

**Artículo Académico Teórico-Jurídico sobre el Acoso Laboral en el
Ecuador.**

AUTOR:

Diana Paulina Ortiz Puga

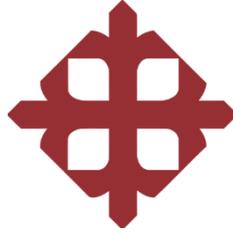
Trabajo de titulación previo a la obtención del grado de
**ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA
REPÚBLICA**

TUTOR:

Ab. Roxana Irene Gómez Villavicencio, Mgs.

Guayaquil, Ecuador

25 de agosto de 2017



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **DIANA PAULINA ORTIZ PUGA**, como requerimiento para la obtención del Título de **ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA**.

TUTOR (A)

f. _____

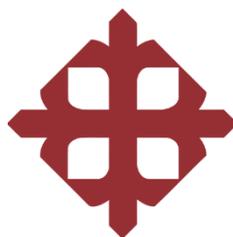
Ab. Roxana Irene Gómez Villavicencio, Mgs.

DIRECTOR (A) DE LA CARRERA

f. _____

Ab. Lynch Fernández María Isabel, Mgs.

Guayaquil, a los 25 días del mes de agosto del año 2017



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Diana Paulina Ortiz Puga**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación **Artículo Académico Teórico-Jurídico sobre el Acoso Laboral en el Ecuador** previo a la obtención del Título de **ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

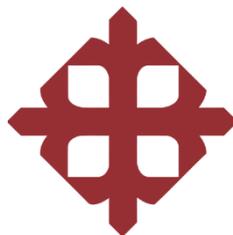
En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 25 días del mes de agosto del año 2017

EL AUTOR

f. _____

Diana Paulina Ortiz Puga



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

AUTORIZACIÓN

Yo, Diana Paulina Ortiz Puga

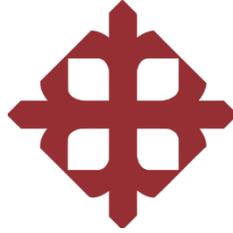
Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación **Artículo Académico Teórico-Jurídico sobre el Acoso Laboral en el Ecuador**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 25 días del mes de agosto del año 2017

EL AUTOR

f. _____

Diana Paulina Ortiz Puga



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Ab. José Miguel García Baquerizo, Mgs.

DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

f. _____

Ab. Paola Toscanini Sequeira, Mgs.

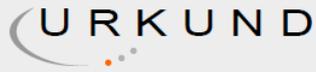
COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. _____

Ab. Edgar Escobar Zambrano, Mgs.

OPONENTE

CERTIFICADO URKUND



Urkund Analysis Result

Analysed Document: DIANA ORTIZ FINAL.docx (D30513812)
Submitted: 2017-09-13 00:15:00
Submitted By: rossanag@supercias.gob.ec
Significance: 4 %

Sources included in the report:

Cordero Gabriela- Trabajo de Titulación- Mobbing.docx (D23980493)
<http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/hodges.pdf>
<http://www.elmobbing.com/legislacion-en-espana-mobbing-acoso-laboral>

Instances where selected sources appear:

10

TUTOR:

f. _____

Ab. Roxana Irene Gómez Villavicencio, Mgs.

AUTOR:

f. _____

Diana Paulina Ortiz Puga

ÍNDICE

CERTIFICACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD	iii
AUTORIZACIÓN.....	iv
TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN	v
CERTIFICADO URKUND	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
Introducción	1
4. Desarrollo.....	3
Conceptos del acoso laboral.....	3
4.1 ¿Qué es el acoso laboral?	3
4.2 Tipos de acoso laboral.....	5
4.3 Importancia del clima laboral.....	6
5. Metodología	8
5.1 Método descriptivo.....	8
5.2 Método experimental	8
5.3 Técnicas e Instrumentos.....	8
5.4 Métodos de investigación.....	9
6. Avances en la legislación del Ecuador con respecto a las existentes en otros países en torno al acoso laboral.	9
6.1 México.....	9
6.2 España	10
6.3 Chile	10
6.4 Ecuador	11
7. Resultados del Estudio de Campo.....	13
8. Discusión.....	16
9. Aporte Académico	18
Conclusiones	19
Recomendaciones.....	20
Bibliografía	21

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo revisar el mobbing, término para describir el acoso laboral. En otros Países, como México, España y Chile esta figura ha sido tipificada en sus respectivas legislaciones, reconociendo situaciones negativas por las que han tenido que atravesar gran cantidad de trabajadores independientemente de su posición social, nivel académico, cargo laboral, funciones a realizar, están expuestos a recibir malos tratos, y permanecer en el empleo por miedo a perderlo y no poder encontrar otro. En el Ecuador no se contemplan normas explícitas, relativas al término mobbing, lo que hace interesante y la finalidad de este proyecto es abordarlo de manera general, con el objeto de plantear una propuesta legal que garantice el derecho a la dignidad humana, dentro de un clima laboral óptimo, donde se ha de tipificar de forma explícita en la legislación vigente al mobbing como parte de un delito, de lo cual se habla en el presente proyecto.

Palabras clave: acoso, laboral, moral, normativa, legal

ABSTRACT

The present work aims to review the mobbing, term to describe workplace harassment. In other countries, such as Mexico, Spain and Chile, this figure has been typified in their respective legislations, recognizing negative situations that have had to cross large numbers of workers regardless of their social status, academic level, job position, are exposed to ill-treatment, and remain in employment for fear of losing it and not being able to find another. In Ecuador, there are no explicit rules regarding the term mobbing, which makes it interesting and the purpose of this project is to address it in a general way, in order to propose a legal proposal that guarantees the right to human dignity, within a optimal working climate, where mobbing must be explicitly typed in the current legislation as part of a crime, of which this project is mentioned.

Keywords: harassment, labor, moral, normative, legal

Introducción

En la actualidad, el contexto laboral forma parte de la vida de las personas, pues un individuo pasa gran cantidad de tiempo diario en sus labores y quehaceres laborales; pues diariamente se prevé ocho horas al día, así es necesario e indispensable tomar en cuenta el tema del clima laboral, como parte indispensable del equilibrio emocional, social y profesional de un ser humano.

En esta instancia, existen dos caminos, uno que se plantea en un clima laboral óptimo para trabajar, donde tanto jefes como trabajadores de las distintas áreas laborales llevan su relación de trabajo a instancias de comprensión, respeto mutuo y alta retroalimentación, pero por otro lado hay quienes abusando de la condición de “necesidad” de trabajo de sus colaboradores, les otorgan tratos discriminatorio, y poco o nada respetuosos; haciendo caso omiso a lo dictaminado según Convenios Internacionales que amparan al trabajador, así como la actual Constitución del Ecuador, donde se ha estipulado la gran necesidad de equilibrar un trato digno y justo para todas y todos los ciudadanos del país.

Además se encuentra en el Ecuador el Código de Trabajo que según Molina D. (2014) establece que: “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 el Código Civil, la Constitución de la República del Ecuador y los Convenios Internacionales” (Ávila, 2014); 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, pues 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 y empleado, y una relación de trabajo basada en la dignidad de las personas, es lo que el trabajador basado en normas actuales se guía.

La principal problemática del mal clima laboral y los malos tratos que deben atravesar los trabajadores, acompañado de su silencio y conformismo, se debe a que ellos tienen la necesidad de trabajar, pues actualmente, en el Ecuador se ha evidenciado una crisis económica que ha dejado a cada vez más ciudadanos sin empleo, con la

esperanza de conseguir un nuevo trabajo, sin embargo, en muchas ocasiones esto no se da, pues deben pasar días, meses e incluso años en busca de plazas laborales, sin tener una respuesta asertiva, razón por la que en muchos casos prefieren el “maltrato” de sus jefes o compañeros antes de perder la única fuente o sustento para ellos y sus familias.

Además tomando en cuenta lo dicho por López & Vásquez (2005) indican “la sociedad que se ha creado es narcisista ya que 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.

Así el presente artículo trata de relatar la necesidad de incluir una propuesta o reconocimiento en el Código de Trabajo al acoso laboral, pues se debería acudir a la normativa explícita de este término para reforzar el derecho del trabajador a recibir un trato equitativo en sus horas de trabajo, sin ser discriminado por la gran necesidad que tiene de trabajar.

El proyecto se encuentra desarrollado de la siguiente forma:

Resumen.- Breve compendio de lo que contiene el artículo científico.

Introducción.- Se establece parámetros de trabajo previos los cuales se han de utilizar para desarrollar el artículo.

Metodología.- Se establecen los métodos y técnicas investigativas que se han de utilizar para la ejecución del presente proyecto.

Resultados.- Los análisis y comparaciones entre varias teorías, doctrina y jurisprudencia existente sobre el tema del acoso laboral.

Discusión.- Se plantea el análisis de los resultados con el propio análisis y criterio de la autora.

Finalmente se definen las conclusiones y recomendaciones, siendo estas el cierre del trabajo, pues se narra a lo que se ha llegado con el mismo y finalmente las

propuestas o sugerencias que recomienda el autor para ser implementadas en el ámbito legislativo con respecto al acoso laboral.

Objetivo General

Analizar las normativas y doctrina del acoso laboral y el acoso laboral en el caso del Ecuador.

Objetivos Específicos

- Recopilar diversas doctrinas y jurisprudencia existente tanto en el Ecuador como en otros países sobre el acoso laboral.
- Analizar las diferentes doctrinas y jurisprudencia y compararla con el caso ecuatoriano.
- Establecer propuestas o recomendaciones de reforma al Código de Trabajo para incluir de forma explícita al acoso laboral en dicha normativa vigente.

1. Desarrollo

Conceptos del acoso laboral

1.1 ¿Qué es el acoso laboral?

El acoso laboral es conocido también por el término “mobbing”, el cual “proviene del inglés ‘to mob’ cuyo significado es muchedumbre o manada, porque se asienta en sistemas de trabajo basados en desorganización y falta de protección” (Rodríguez, 2013); por otra parte, el mobbing para Rodríguez tiene que ver con el comandar a costa de todo, sin que la otra persona o grupo tenga derecho a su protección y amparo.

Según Ávila (2014) detalla por su parte “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’, usado para describir una violencia física.

En la opinión de la autor se deduce que, por un lado el término mobbing es aplicado para definir el maltrato o agresión psicológica, mientras que el bullying se trata de aquel abuso o violencia instaurada ya desde un punto físico de agresión a la persona; además el mobbing se adentra al contexto netamente laboral, mientras que el bullying también es utilizado en otros ámbitos como escolar, social, laboral incluso familiar.

Una de las publicaciones es la relacionada con el “mobbing”, haciendo mención al “trabajador hostigado”; por lo que “se centra en la dureza en la vida del trabajador, siendo un problema que hoy se aborda desde investigaciones sobre el estrés, así también existe el estrés psicológico y agotamiento físico, producidos por cansancio, horarios excesivos, tareas monótonas” (Leyman, 1999); es decir, es lo que se conoce con el término del “burnout” o trabajador quemado, claro está que quien recibe acoso laboral también puede llegar a este estado, ya que esta situación puede llegar a fatigarlos emocionalmente, les hace incluso más vulnerables a afectaciones como el estrés, y otras situaciones que no solo le afectarán a sí mismo en su vida emocional y psicológica sino que también puede incidir en situaciones de desequilibrio laboral, donde el trabajador no realice sus tareas con el mismo afán.

Existen algunos estudios sobre “Acoso Moral” como el definido por Marie France Hirigoyen donde plantea “El maltrato psicológico en la vida cotidiana” y se adentra a los diferentes ámbitos incluyendo el laboral, como una vulnerabilidad oculta por mucho tiempo y que hace énfasis que debe salir a la luz porque se violan derechos mínimos como la dignidad; claro está que en la incertidumbre del trabajador de si realmente será factible un trato digno, se pierde por su necesidad de seguir laborando, pues antepone su trabajo a su propia dignificación, atribuyéndose incluso un sentimiento de culpa, en el caso de perder el trabajo.

Otro trabajo existente sobre el acoso laboral es el llamado Manual Informativo de Relación Laboral donde detalla al Acoso Psicológico como “la prevención de riesgos laborales que se ha aprobado en la mayor parte de países” (Olguin, 2011) , sin embargo, poco se ha hablado sobre el tema de acoso moral en el trabajo, porque forma parte de un tabú, ya que el trabajador no denuncia la mayoría de veces los insultos, malos tratos, denigración que recibe por lo general de sus jefes o compañeros de trabajo por evitar perder su trabajo, mucho más cuando la tasa del desempleo en el

Ecuador es del 4% actualmente según cifras del INEC, los trabajadores parece que hoy no están en condiciones de rechazar trabajos ni de escoger si disponen de buen o mal trato, por su necesidad de laborar, para generar ingresos y poder subsistir.

La autora del artículo actual, está totalmente de acuerdo con lo dicho por Hirigoyen y Olguín, debido a que muy probablemente la causa fundamental del acoso laboral es el miedo o incertidumbre del trabajador por perder su trabajo, considerando principalmente que en países del tercer mundo como el caso del Ecuador los trabajadores tienen opciones limitadas para laborar, pues las plazas de trabajo son contadas y su necesidad de conseguir el sustento diario para su familia es indispensable, a costa incluso de su propia dignidad personal; claro está que esto también está en contra de los derechos humanos, a la libertad y el trato digno, sin embargo, parece que nada se puede hacer mientras la normativa laboral según el Código de Trabajo no estipule de forma explícita al “acoso laboral” como parte de violencia o discriminación y que debería ser penada por la ley.

1.2 Tipos de acoso laboral

Dentro de los diferentes tipos de mobbing o acoso laboral están:

- **Mobbing horizontal.-** Este tipo de mobbing se caracteriza porque “el acosador y la víctima se encuentran en el mismo rango jerárquico. Es decir, que suele darse entre compañeros de trabajo, y las repercusiones a nivel de psicológico para la víctima pueden ser devastadoras” (Psicología y Mente, 2011); es decir que aquí el acosador y la víctima han de estar en el mismo nivel profesional o jerárquico, donde se producen aquellas de refuerzo a un trabajador, ya sea por falta de cumplimiento de normas, enemistades, con la idea de atacar al más débil.
- **Mobbing vertical.-** Recibe este nombre porque “el acosador está en un nivel jerárquico superior a la víctima o se encuentra en un nivel inferior a ésta, así también dentro de este está el mobbing ascendente y descendente” (Psicología y Mente, 2011); el mobbing ascendente es aquel donde el empleado es atacado por uno o varios subordinados de niveles superiores, mientras que el descendente ocurre cuando el empleado de niveles jerárquicos inferiores reciben acoso psicológico de igual forma por uno o varios empleados de niveles superiores.

1.3 Importancia del clima laboral

Según Gan (2005) “el clima laboral es la suma de las percepciones que los trabajadores tienen sobre el medio humano y físico donde se desarrolla la actividad cotidiana de la organización” (Gan, 2005).

El entorno del clima laboral incluye todas las diferentes características del trabajo como la forma en que se lleva a cabo y se completó el trabajo, involucrando tareas como la capacitación de actividades, el control de las propias actividades relacionadas con el trabajo, el logro del trabajo, la variedad de tareas y el valor intrínseco para una actividad. “Muchos trabajos de investigación en el aspecto intrínseco de la satisfacción en el trabajo, han dado resultados indicando que existe un vínculo positivo entre el ambiente de trabajo y el aspecto intrínseco de la satisfacción en el trabajo”. (Theodossious & Vasileiou, 2008)

M Zavala (2012) argumenta que:

En las organizaciones, se puede observar que la mayoría de los empleados tienen problemas con su supervisor que no les está dando el respeto que merecen. Los supervisores también muestran comportamientos duros a los empleados debido a que no se sienten cómodos para compartir ideas buenas e innovadoras con sus supervisores. Además, describe que la alta dirección limita a los empleados a sus tareas en lugar de crear un sentido de responsabilidad en los empleados, haciéndolos trabajar en equipo para lograr un alto rendimiento. (Pág. 45)

El ambiente y la condición de trabajo se da cuando los empleados están muy motivados con buenas condiciones de trabajo, ya que proporcionan una sensación de seguridad, comodidad y motivación, entre los factores que intervienen en el ambiente y condición del trabajo se encuentra a las herramientas y equipos con las que cuentan para trabajar, pero no solo basta con mantener un lugar que cuente con ventilación, iluminación y aire acondicionado; sino que se requiere de un entorno y comunicación basado en el respeto independientemente del nivel o cargo jerárquico que se mantiene.

El estudio está ganando cada vez más importancia con el paso del tiempo debido a su naturaleza e impacto en la sociedad. Los resultados de un estudio danés sugieren que “una empresa puede aumentar su productividad a través de la mejora de las dimensiones físicas del ambiente de trabajo (clima interno) y puede tener un impacto positivo en la productividad de las empresas” (Buhai, Cottini, & Nielsen, 2008)

Chandrasekar (2011) argumenta que:

Una organización debe prestar atención en crear un ambiente de trabajo que mejore la capacidad de los empleados para ser más productivos con el fin de aumentar los beneficios para la organización. También argumentó que las interacciones entre humanos están desempeñando un papel más dominante en la satisfacción global del trabajo en lugar que el dinero, mientras que las habilidades de gestión, tiempo y energía, todos son necesarios para mejorar el rendimiento general de la organización en la era actual.

Según lo dicho por la autora del artículo se establece que hoy del clima laboral, como aquel entorno que ha de prevalecer en las instituciones de trabajo para mantener una correcta relación profesional con los jefes y compañeros , indicando que este afianza un buen trabajo, la retroalimentación y por ende la eficacia en las tareas que se traduce en mayores utilidades empresariales; sin embargo, aún existen líderes negativos que no han sabido hacer uso de dichas teorías y por el contrario se emplea procesos empíricos para el trato laboral, donde existe mayor tendencia a la incidencia del acoso laboral, pues los trabajadores no siguen lineamientos concretos, políticas, planes y líneas de acción a seguir, por lo que cada uno adopta su propia forma de trabajo, dando paso a este tipo de problemas, razón por la que se hace indispensable la aplicación del clima laboral.

Es necesario entonces incluir métodos investigativos que permitan deducir las necesidades que tienen los trabajadores de un clima laboral adecuado o si ha existido alguna forma de acoso laboral en sus años de trabajo, para lo cual es posible aplicar instrumentos investigativos como test o encuestas que ejecuten un diagnóstico sobre la situación actual que viven los trabajadores con respecto a este tema.

2. Metodología

Existen empresas donde se ha dado el acoso moral, razón por la que se utilizarán técnicas e instrumentos de recolección de información como la entrevista a personal que labore en entidades escogidas al azar para verificar el ambiente actual y si existe o no gran incidencia del acoso moral en el trabajo.

La metodología a ser aplicada para el presente artículo académico de reseña y revisión se basa en:

2.1 Método descriptivo

Siendo el presente trabajo un estudio analítico y que se basa en las características propias del objeto de estudio “acoso moral laboral”, se ha incluido teorías y criterios que definen dicho fenómeno.

2.2 Método experimental

Se ha realizado un análisis in situ, es decir dentro de la realidad que actualmente se evidencia en las empresas existentes en el Ecuador

2.3 Técnicas e Instrumentos

La técnica de recolección de la información para lograr obtener la mayor parte de datos posibles, con el objetivo de determinar si es o no factible la propuesta, es a través de:

Encuestas.- Se incluirá una encuesta para el total de muestra recopilada, se incluirán 10 preguntas cerradas y de selección múltiple las cuales servirán para conocer la incidencia y la existencia del acoso moral en empresas de Quito.

Entrevistas.- con preguntas abiertas hacia personas que han experimentado acoso moral de los cuales no serán revelados sus datos por motivo de privacidad, dichos casos pueden ser valorados de manera cualitativa para aportar a la investigación.

2.4 Métodos de investigación

El artículo científico utilizará el método de investigación deductiva, ya que se parte de aspectos macro, como el acoso moral a nivel mundial, para luego enfocarse en este aspecto a nivel de América Latina y finalmente se desagrega en los indicadores del Ecuador, así como las actuales normativas jurídico-legales que inciden para quienes no generen un trato igualitario en el ámbito laboral.

También se aplicará la epistemología del mismo positivismo, ya que se desarrollarán las causas y efectos del acoso moral laboral en el país y su incidencia actual a nivel jurídico.

3. Avances en la legislación del Ecuador con respecto a las existentes en otros países en torno al acoso laboral.

3.1 México

Varias son las legislaciones existentes donde se ha visto necesario incluir al acoso laboral dentro de sus normativas vigentes, así citando al caso de México, a finales del 2012, se incluyó la Ley Federal del Trabajo, que habla explícitamente del acoso laboral, y señala:

Artículo 3o. Bis.- Para efectos de esta Ley se entiende por: a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Es así que, para efectos de la ley mexicana, se ha hecho un gran avance en términos laborales, pues como se ha visto ya se incluye dentro de las normativas en su artículo 3, no solo el acoso laboral en torno a agresiones o conductas a nivel verbal; sino que se estipula también situaciones de agresión o abuso físico e incluso de tipo sexual; estipulando que da como resultado un estado de indefensión a la víctima, a su vez esto se conoce como actos inmorales en el trabajo, o lo que llama “hostigamiento”.

3.2 España

En el caso de España, se establece el acoso moral, con la palabra “mobbing”; es así que en el Código Penal español se encuentra tipificado de forma explícita a dicha situación, incluyéndolo como un delito; indicando que:

El mobbing es un delito de torturas y contra la integridad moral. Legalmente se entiende por acoso laboral “el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial, que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad. (elmobbing.com, 2011)

Esto quiere decir que la legislación española es incluso más extrema que la Mexicana pues estipula al acoso laboral dentro del código penal, además la llama “tortura”, y al igual que la legislación mexicana habla de un hostigamiento a nivel psicológico, y la ofensa a la dignidad plena de la persona, que obviamente también va en contra de los derechos humanos y de la Constitución española como tal, esto es referente de que el trabajador en España si cuenta con las suficientes leyes para denunciar esta problemática reconocida como un delito a nivel civil y laboral, claro está que el principal problema está en tener pruebas pues todas deben incluir documentación y bases aceptables para ello.

3.3 Chile

En el artículo 2 de la Ley Laboral chilena se estipula:

Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan (...).

Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal 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, 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.

Tal como se observa, en la legislación Chilena también se incluye al acoso laboral, y no difiere de México y España en lo que respecta al “hostigamiento”; como efecto fundamental cuando se produce esta clase de maltrato, humillación o menoscabo al trabajador, ya sea por parte de altos mandos como de compañeros de trabajo; además da la potestad al Estado del amparo de la dignidad humana también en la relación laboral.

3.4 Ecuador

En el Ecuador, la situación es distinta a los tres países en mención, ya que para su caso ya que el acoso laboral no se encuentra tipificado de forma explícita sino tácita.

Al partir de la Constitución de la República del 2008, se declara en el artículo 33 que:

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

La Constitución del Ecuador establece que todo trabajo debe dignificar a la persona, y que debe ante todo respetar la integridad personal.

Por otra parte, el Código de Trabajo, definida como norma de condiciones en contratos de trabajo, es el organismo encargado de “regular la contratación colectiva, los accidentes de trabajo, y la solución de conflictos”; también plantea los siguientes derechos a los trabajadores:

“Obligatoriedad del trabajo.- por ser el trabajo un derecho y deber social, es obligatorio para todas las personas, pues debe ser regulada para que no exista ningún tipo de abuso, además está la libertad de trabajo y contratación” (Código de Trabajo, 2008)

Pues el trabajador podrá escoger con quien trabajar y dedicarse a una labor lícita, y finalmente está la irrenunciabilidad del derecho, donde indica que todo derecho laboral es irrenunciable, nada ni nadie puede obligar a que un trabajador renuncia a lo que legítimamente le corresponde, además se estipula la protección judicial y administrativa, donde establece que: “Al ser el trabajador la parte más vulnerable en la relación laboral, es necesario que las autoridades administrativas y judiciales protejan y auxilian al trabajador para de esta forma garantizar sus derechos y cumplir con el principio de tutela y judicial” (Código de Trabajo, 2008).

En definitiva, el Ecuador no dispone de normativas explícitas acerca del acoso laboral, tal como lo hace México y mucho más España donde se establece incluso como un “delito” a nivel del código penal, sin embargo, si existe una tipificación tácita, donde se establece que todo trabajador debe ser tratado con dignidad, también reconoce la vulnerabilidad del mismo, en torno a la relación de dependencia; sin embargo, si sería indispensable motivar a que se realicen inclusiones en las normas vigentes al igual que lo ha hecho México y Chile para adentrarse a la garantía netamente hacia el trabajador al tener concretamente el término “acoso laboral o mobbing”, en las normativas con respecto a la relación laboral, pues de todas formas se estaría cumpliendo las normativas constitucionales, que indican acerca del trabajo digno, sin embargo se nota claramente que si hace falta estipular normas específicas para el acoso laboral.

4. Resultados del Estudio de Campo

Se ejecutó una investigación a cinco trabajadores de distintas ramas, profesiones, niveles socioeconómicos que han sentido en algún momento de sus vidas que han sido afectados con el acoso laboral, por fines de reserva no se han revelado sus nombres ni lugares de trabajo, sin embargo se ha incluido cinco preguntas específicas para determinar si en el Ecuador verdaderamente se da o no el acoso laboral y la forma en cómo se lo percibe por los trabajadores.

En la presentación de resultados se ejecutó la encuesta a cinco trabajadores que han sido víctimas de algún tipo de acoso laboral en algún momento de sus vidas, la misma que fue ejecutada el 30 de julio del 2017, donde su objetivo principal es determinar los motivos del maltrato, así como las formas y medios que influyeron en el entorno del acoso, tiempo de duración, permanencia en el lugar de trabajo después del acoso, y las características principales del mismo, tal como se observa a continuación:

1) ¿Cuándo usted ha sido maltratado en el trabajo, ¿por qué motivo fue?



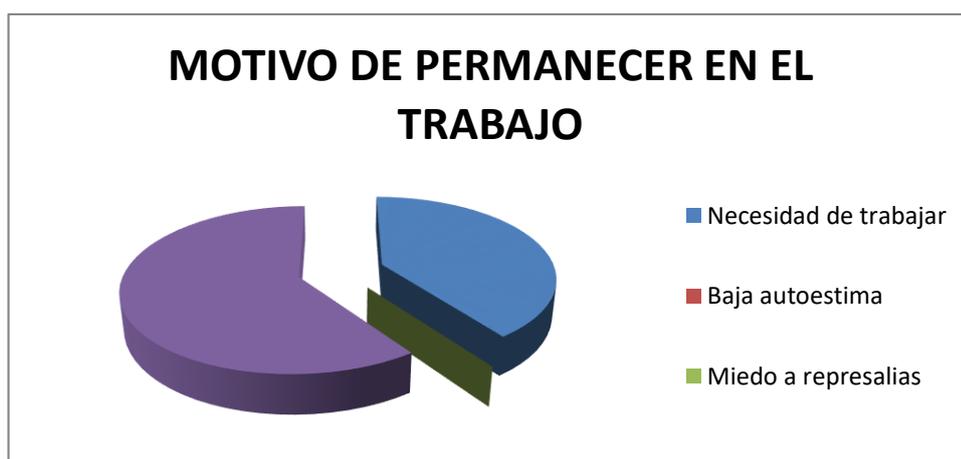
Del total de trabajadores encuestados que han recibido en alguna ocasión maltrato laboral, la mayor parte dijeron que el motivo del maltrato fue ya sea por gusto de humillar por parte de quién los ofendió o por un mal liderazgo organizacional, y posteriormente se hace referencia a un trabajo mal realizado, esto indica que la mayor parte de trabajadores recibieron maltrato en el trabajo o lo que se conoce como acoso laboral.

2) ¿Usted permaneció en su trabajo después de recibir agresiones?



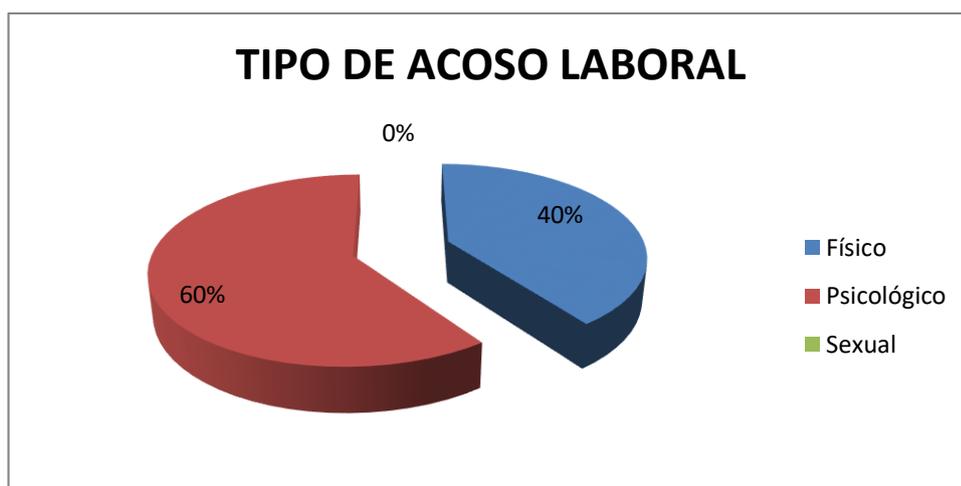
La mayoría de encuestados permanecieron en el trabajo después de haber recibido agresiones, esto quiere decir que ellos tuvieron que aguantar el acoso laboral, de forma obligada.

3) Si su respuesta anterior fue sí, ¿cuál fue el motivo de permanecer en su trabajo después de recibir agresiones?



El motivo de permanecer en el trabajo después de recibir agresiones, fue por miedo a no conseguir trabajo en la mayoría de trabajadores, sin dejar atrás su necesidad vital de trabajar, esto les obligó a permanecer en su trabajo pese a recibir acoso laboral.

4) ¿Qué tipo de acoso laboral recibió?



La mayor parte de encuestados indicaron que recibieron acoso psicológico y físico, dejando de lado al sexual, claro está que la mayor parte de mobbing se lleva a cabo en términos de insultos, agresiones, desvirtuando la dignidad de la persona, lo cual está en contra de las normativas tácitas implícitas en la Constitución y en el Código de Trabajo.

5) ¿Considera usted que debería incluirse en la legislación ecuatoriana una disposición que sancione el acoso laboral de manera explícita?



El 100% del total de encuestados trabajadores que han recibido a coso laboral indicaron que hace falta incluir normativas explícitas acerca del acoso laboral en el Ecuador, tal como lo hace México, Chile, España y otros países a nivel del mundo que ya han incursionado y adjuntado en sus normas castigos incluso penales para el acoso laboral.

5. Discusión

Se puede verificar que la mayor parte de trabajadores que han recibido acoso laboral, ha sido de tipo psicológico, además indican que los motivos de dichos maltratos y agresiones en su mayoría era ya sea por el gusto de humillación para dar superioridad a estas personas sean jefes o compañeros de trabajo o por un mal liderazgo organizacional, que por obvias razones daban como resultado la falta de políticas y estrategias encaminadas a mejorar el clima laboral.

En lo que respecta al Ecuador, es una problemática el no contar con los suficientes medios jurídicos que aborden el problema del acoso laboral, en cuanto a que no hay un código de ley que estrictamente hable sobre el mobbing o que incluya al término “acoso” dentro de las normativas laborales vigentes así como hace falta corroborar las respectivas sanciones que abarquen el tema.

Por otro lado está el miedo a perder el trabajo que les ha obligado a estas personas a permanecer a pesar del acoso laboral que recibieron, muy pocos de ellos tenían anteriormente baja autoestima, sin embargo, les tocó atravesar por necesidad un acoso laboral, disminuyendo su dignidad.

Adicionalmente y algo que cabe destacar es que al igual que la autora los trabajadores que han sufrido acoso laboral también consideran que deberían haber normativas vigentes que estipulen de manera no solo tácita sino explícita los castigos por ejecutar acoso laboral, considerando además que es una forma de discriminación, minimización y como dice la legislación española una tortura, que produce desgaste o agotamiento o hastío físico, intelectual y por ende laboral, que tiende por hacerse reversible, o por dejar de realizar un buen trabajo por falta de motivación y finalmente terminar abandonando el puesto de trabajo, creando no solo inestabilidad para la persona sino también para la empresa, sus procesos internos y su rentabilidad.

Con la idea de poder adentrarse un tanto más a los casos de acoso laboral se han establecido dos casos como referentes, de los cuales se pudieron obtener los siguientes datos:

Uno de los casos que se narrará es el que se llamó J V. M. LTDA, en Indonesia acerca de una persona que había sufrido acoso sexual en el trabajo, por lo que se

consideró procedente el despido del agresor, así ya había recibido varias advertencias de su director general, y a pesar de esto el hombre seguía acosando a la víctima.

El caso fue llevado al Tribunal Supremo donde se determinó de forma amplia el hostigamiento sexual, considerando que abarca tanto el tipo *quid pro quo*, es decir el más restringido tipo de acoso en un entorno hostil.

La sentencia ejecutoriada, además de la obligación que tenía la empresa de garantizar que no se volvería a infligir a las trabajadoras un trato de este tipo, se encomendó también la tarea de fijar normas de conducta interna para los empleados, puesto que las normas de conducta que habían establecido solo se enfocaban a un ámbito de trabajadores masculinos, dejando un tanto rezagados los derechos de las trabajadoras, lo cual debía ser modificado.

Sin embargo, se considera que dicha resolución pasó por alto la *mens rea* (intención) que constituye un elemento fundamental de acoso sexual laboral, puesto que se eludió la situación de si se puede otorgar responsabilidad a la empresa por “encubrimiento” del acto de su trabajador, al no frenar a tiempo dicha situación, sin embargo se llegó a la conclusión de que el despido era una sanción muy grave y se ordenó a la empresa volver a admitir al culpable y distribuir una circular interna a todos los trabajadores con reglas específicas para impedir el acoso sexual, lo cual realmente no fue una sentencia lógica en comparación con el nivel de gravedad del asunto.

También se incorpora el caso de *Lynne Martin-Hancock v. la empresa Computer Horizons*, donde se versó acerca de una denuncia de conducta laboral impropia, ejecutada por una mujer que la empresa despidió a raíz de la investigación disciplinaria, donde se llegó a la conclusión de que había formulado acusaciones falsas de acoso y maltrato laboral, para llegar a recibir una suma de indemnización, pues esta falsedad de acoso, fue en contra de uno de sus directores, por lo que esto perjudicó los intereses de la empresa, sin embargo, el tribunal se centró en el examen de la imparcialidad de forma y fondo de la investigación interna realizada, y así se sentenció que dicha mujer había sido despedida de forma injusta, por lo que se ordenó que las partes decidieran el remedio oportuno, que no perjudique a ninguna de las dos.

6. Aporte Académico

De acuerdo a este último caso, es evidente la falta de sentencias de alto nivel es decir en tribunales supremos o constitucionales en torno al hostigamiento laboral en diversos ámbitos, donde debería definirse normativas estandarizadas que permitan actuar a defensa de los agredidos, posibles agresores, supuestos agredidos, etc.

Al ver los casos anteriores se propone para el Ecuador debido a la falta de normativas laborales que incluyan de forma explícita el acoso laboral, que se ejecute una reforma al código laboral ya sea en el artículo 2 de obligatoriedad de trabajo o en el artículo 4 en la irrenunciabilidad del derecho al incluir un inciso donde se establezca que: *Existen diferentes tipos de mobbing o acoso laboral que desvirtúan los derechos irrenunciables de la persona que labora, como lo es su derecho a ser dignificado y respetado, sin que exista malos tratos o violación de sus derechos humanos, bajo ninguna circunstancia bien sea por parte de sus jefes o compañeros de trabajo, pues quien infrinja este inciso será privado de su libertad por un año, y deberá pagar una indemnización por daños y perjuicios a la víctima y su reparación correspondiente a dos salarios básicos unificados (en el caso de acoso psicológico), de dos años de privación de libertad y tres salarios básicos unificados (en el caso de acoso sexual o físico).*

CONCLUSIONES

- Se pudo recopilar doctrinas y jurisprudencia existente en el Ecuador y de otros países como México, España y Chile a partir de lo cual fue posible comparar que el Ecuador aún no dispone de leyes laborales donde implementen de manera específica y de manera explícita al acoso laboral.
- Parece que en el Ecuador aún es un tabú el término de acoso laboral del que incluso las normativas legales no contienen la temática como tal, sin embargo, si se habla de que el trabajador debe tener dignidad y un clima óptimo de trabajo; sin embargo mucho hay que hacer al respecto para garantizar los derechos de los trabajadores a recibir un trato digno.
- Se pudo ver que entre las propuestas que dan los trabajadores que fueron encuestados y quienes alguna vez en su vida han recibido acoso laboral, es que se incluya en las normativas legales del Ecuador al acoso laboral pero de forma explícita.

RECOMENDACIONES

- Se hace indispensable proponer a la Asamblea Nacional, así como al Ministerio de Relaciones Laborales incluir normativas que avalen y garanticen el adecuado clima laboral para el trabajador, garantizando su dignidad humana por sobre sus funciones laborales, caso contrario es necesario tipificar incluso como lo hace España como un “delito” a la incidencia de acoso laboral.
- Además para realizar pruebas sustantivas de la incidencia de acoso laboral, sería pertinente utilizar videos, mensajes de voz, mensajes en redes sociales, así como documentos escritos donde se haga posible verificar y constatar que el trabajador ha padecido acoso laboral, además otra prueba sustantiva puede ser el uso de pruebas psicológicas para determinar la incidencia del acoso laboral ya sea psicológico, físico o sexual en la víctima, y de esta forma proceder con el proceso legislativo-penal de manera rápida y oportuna.
- Adicionalmente se propone incluir una remuneración (por lo menos dos a tres salarios mínimos vitales) hacia la víctima, quien obviamente no podrá volver a laborar en la entidad, pero deberá tener un valor para que le ayude en sus gastos hasta que pueda tener acceso a un nuevo lugar de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- Asamblea Nacional República del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*.
- Ávila, D. V. (2014). *Propuesta de reforma para establecer el acoso laboral en el Código de Trabajo*. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- Buhai, Cottini, & Nielseny. (2008). *Clima interno*.
- Código de Trabajo. (2008). *Código de Trabajo*. Quito.
- elmobbing.com. (2011). Obtenido de <http://www.elmobbing.com/legislacion-en-espana-mobbing-acoso-laboral>
- Gan, F. (2005). *E-Book Clima Laboral*. Barcelona: Aptabel.
- Leyman, H. (1999). *The Content and Development of Mobbing at Work Contenido y Desarrollo del Acoso*. Obtenido de <http://www.ste.uji.es/old/mobbing/LeymannEI.pdf>
- Olguin, P. (2011). *Manual Informativo de Relación Laboral*. Barcelona.
- Rodríguez, N. (2013). *Del mobbing al burnout. Cómo sobrevivir a las tensiones del trabajo en tiempos de crisis*. Barcelona: Grupo Océano.
- Theodossious, & Vasileiou. (2008). *Clima laboral*.



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **DIANA PAULINA ORTIZ PUGA**, con C.C: # 1720272846 autor/a del trabajo de titulación: **Artículo Académico Teórico-Jurídico sobre el Acoso Laboral en el Ecuador** previo a la obtención del título de **ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA**, en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 25 de agosto de 2017

f. _____

DIANA PAULINA ORTIZ PUGA

C.C: 172027284-6

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN			
TEMA Y SUBTEMA:	Artículo Académico Teórico-Jurídico Sobre El Acoso Laboral En El Ecuador		
AUTOR(ES)	Diana Paulina Ortiz Puga		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Roxana Irene Gómez Villavicencio		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Derecho		
TITULO OBTENIDO:	Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República.		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	25 de Agosto del 2017	No. De Páginas:	33
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho laboral, Penal		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	acoso, laboral, moral, normativa, legal		
RESUMEN/ABSTRACT			
<p>El presente trabajo tiene como objetivo revisar el mobbing, termino para describir el acoso laboral. En otros Países, como México, España y Chile esta figura ha sido tipificada en sus respectivas legislaciones, reconociendo situaciones negativas por las que han tenido que atravesar gran cantidad de trabajadores independientemente de su posición social, nivel académico, cargo laboral, funciones a realizar, están expuestos a recibir malos tratos, y permanecer en el empleo por miedo a perderlo y no poder encontrar otro. En el Ecuador no se contemplan normas explicitas, relativas al termino mobbing, lo que hace interesante y la finalidad de este proyecto es abordarlo de manera general, con el objeto de plantear un propuesta legal que garantice el derecho a la dignidad humana, dentro de un clima laboral óptimo, donde se ha de tipificar de forma explícita en la legislación vigente al mobbing como parte de un delito, de lo cual se habla en el presente proyecto.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-2-3022165	E-mail: dion_pre12@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Ab. Paola Toscanini Sequeira, Mgs.		
	Teléfono: +593-4-3704160		
	E-mail: paolats77@hotmail.com		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			