

UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS RAMIRO
BORJA Y BORJA**

**TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO
DE LOS TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA**

TEMA: “EL MOBBING O ACOSO PSICOLÓGICO LABORAL”

AUTOR: Oswaldo José Paz y Miño Ramón

QUITO-ECUADOR

2011

ÍNDICE

TÍTULO: “EL MOBBING O ACOSO SICOLÓGICO LABORAL”

| | |
|--|----------|
| PRÓLOGO | 1 |
| 1.- CAPÍTULO I. – ANTECEDENTES | |
| 1.1 Conceptos Generales. Etimología: el MOBBING, HARASSEMENT, HARCELEMENT, SÍNDROME DE BURN OUT, BULLYING ACOSO SICOLOGICO. Violencia física laboral, Estrés. | 7 |
| 1.2 Historia | 18 |
| 1.3 Escenario para el diagnóstico | 20 |
| 1.4 Perspectiva y realidad ecuatoriana | 28 |
| 2.- CAPÍTULO II - LA LEY Y EL DERECHO COMPARADO | |
| 2.1 La Constitución | 30 |
| 2.2 Los Derechos Humanos. | 38 |
| 2.3 La Legislación Internacional, Legislación Comparada. | 62 |
| 2.4 La Legislación ecuatoriana. | 67 |
| 3.- CAPÍTULO III – EL MOBBING: LA DOCTRINA Y EL HECHO REAL | |
| 3.1 Conceptos doctrinales: Konrad Lorenz; | 74 |
| 3.2 Heynz Leymann (45 actitudes hostiles); | 78 |
| 3.3 Marie France Hirigoyen, Jurado Segovia; | 84 |
| 3.4 Iñaki Piñuel y Zabala; | 90 |
| 3.5 Luis Humberto Abarca Galeas | 94 |
| 4.- CAPÍTULO IV - DIAGNÓSTICO Y TRATAMIENTO | |
| 4.1 Qué es y cómo se produce el acoso psicológico en el trabajo. Actores Activo y Pasivo. MOBBING Ascendente, descendente y horizontal. | 97 |
| 4.2 Las relaciones. El Ambiente de Trabajo. El Empresario y el Trabajador. El Grupo, el Delegado y el Individuo. La Mujer, la persona con discapacidad y el Menor. | 111 |
| 4.3 Qué hacer y cómo. | 115 |

| | | |
|--|--|--------|
| 4.4 | Por qué hacerlo. | 116 |
| 5.- CAPÍTULO V - CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | | |
| 5.1 | Conclusiones Teóricas y Prácticas | 126 |
| 5.2 | Recomendaciones | 127 |
| 5.3 | Propuesta Real | 135 |
| 6.- Anexos: | | |
| 6.1.- | Documento OIT | I |
| 6.2.- | Convenios OIT | VII |
| 6.3.- | Entrevista a Inspector de Trabajo | XIX |
| 6.4.- | Entrevista a Trabajador | XXII |
| 6.5.- | Entrevista a Jefe de Recursos Humanos de empresa | XXIV |
| 6.6.- | Entrevista a Directivo Sindical | XXVI |
| 6.7.- | Entrevista a Juez laboral | XXVIII |
| 6.8.- | Estadísticas Gráficas sobre encuestas realizadas | XXXI |
| 7.- | Bibliografía | XXXVI |

PRÓLOGO

El trabajo que de aquí en adelante se desarrolla, concierne a una investigación que evoca un tema en el que muy poco hasta ahora se han interesado los entes públicos y las organizaciones privadas, las instituciones gremiales, las asociaciones

profesionales y las universidades de nuestro país. En realidad son pocos los países, sean de América Latina o Europa, y en el mundo entero en general, los que han tenido la sensibilidad social necesaria para hacerlo. De ahí el primer desafío de la elaboración de esta tesis.

No me equivoco, creo, en haber escogido una temática, para la cual sin ninguna duda se requería decisión, pues como en casos análogos, nacen y se crean dudas, porque los referentes estadísticos laborales y sociales específicos son escasos o inexistentes, y los investigadores de la materia, no han tenido aún la oportunidad de profundizar con rigor científico y verdadero afán social y jurídico en el tema del Mobbing Laboral.

Indudablemente, frente a la decisión que requiere emprender un trabajo de esta naturaleza, en mi caso he debido también hacer acopio de una buena dosis de paciencia, rigor investigativo y constancia, para persistir en un propósito que al haberlo concluido, siento que me aporta sobrados motivos de orgullo.

Como podrá apreciarse en el progreso de este trabajo investigativo, he debido recurrir a fuentes provenientes de otras latitudes, idiomas, culturas y realidades, para llevar adelante este proyecto. La recopilación de información no ha sido fácil, y sobre todo, se ha hecho difícil la confrontación de normas estatales, la realidad concreta es que ésta es muy escasa, especialmente a nivel latinoamericano. Dicho de otra manera, la Función Legislativa de muchos países, incluido el nuestro, y con contadas excepciones, tienen una larga tarea pendiente. Es hora ya de abordar problemas que están ahí latentes, problemas que en una estructura social pasada toleró verdaderas aberraciones, siendo menos consciente de valores y derechos que poco a poco se van reconociendo en nuestros días. Hasta que estos derechos se garanticen en su integralidad, el dolor humano seguirá ahí lacerante y acusará implacable a la sociedad y a los políticos.

En nuestro país la ausencia de legislación positiva específica sobre el Mobbing Laboral, se debe a la falta de sensibilidad humana de legisladores y políticos. No se puede culpar al desconocimiento, porque el problema está allí, en las oficinas y en las fábricas; se necesita sólo sensibilidad humana y coraje para enfrentar el problema. La sociedad y la producción no se benefician de esta inacción, pero es sobre todo esa parte delicada e íntima del ser humano la que sufre estoicamente dicho problema, cuyas huellas lo marcan para siempre, con ribetes de injusticia y de desencanto de que ésta aún solo figura en los códigos, sin hacerse una tangible realidad.

Pero si en algo hemos de coincidir, especialmente con profesionales que cuidan de la salud emocional de los ciudadanos, es que sí tenemos las armas suficientes para arrancar en una frontal batalla en contra del Mobbing Laboral en el Ecuador. Esas armas se encuentran en la Constitución de la República del Ecuador, y en los Tratados y Convenios internacionales relativos a Derechos Humanos.

Mi interés en el tema, es colocar primero sobre el tapete, una base doctrinaria sólida, luego proponer ciertas herramientas jurídicas y científicas que permitan identificar el Mobbing Laboral, para que posteriormente nazcan deducciones lógicas, optimizadas por el conocimiento investigativo, como un aporte a la comunidad productiva y profesional, formulando conceptos suficientemente sólidos que permitan la elaboración de normas para la sociedad en general, y en particular para aquellos que cuidan la salud productiva de trabajadores, potenciales víctimas de una sociedad en la que la inequidad es la característica y uno de sus instrumentos el Mobbing Laboral.

Una responsabilidad no ajena de culpa, radica también en los estamentos académicos de nuestra sociedad, que no se han preocupado de establecer diagnósticos y formular propuestas firmes, pues para eso están, como entes activos en la solución de problemas. Las universidades no han sido lo suficientemente permeables a la solución de problemas como el Mobbing Laboral.

Por estas y otras razones, ante la ausencia de material académico, este trabajo intenta ser un primer aporte, y un llamado a la sensibilidad social de nuestra Universidad, sugiriendo instrumentos de naturaleza preventiva, conocimiento, de diagnóstico, pero también de intervención a los protagonistas del Mobbing Laboral, a fin de que surjan campos propicios para la elaboración de normas de salud emocional, primera deteriorada del Mobbing Laboral.

Son dos entonces los objetivos: el Académico y el Social, sabiendo que en este segundo hay un componente legal importante, expresado en la protección de derechos de las personas con aportes concretos a la legislación laboral ecuatoriana.

El Mobbing Laboral como se verá es una forma de expresión de violencia interpersonal, que se expresa en actitudes que permanecen ocultas al principio, pero que adquieren fuerza y se llevan a la práctica, pasando por la casi “natural” agresividad de las personas, su afán de competir con buenas o malas artes, y el equivocado concepto de que la popularidad y la aceptación social, son elementos condicionantes del éxito. Prejuicios sociales, como la “superioridad” de raza, de fortuna, de nivel social, de fuerza y popularidad mal concebidas, inciden de manera determinante en el apareamiento del Mobbing Laboral.

Elementos de orden síquico tan delicado que conmocionan al ser humano y a la sociedad exigen una intervención seria y decidida en su favor para proteger al ser humano del karma que hasta hace poco se justificaba y que cruelmente reza: “el hombre es lobo del hombre”, tan injusto y repudiable en los días actuales en una sociedad sedienta de equilibrio y justicia.

Este trabajo investigativo lo propongo, repito, desde la inquietud académica, social, legal, y profesional. Algún especialista laboral nacional ha evocado temas en la materia con no mucha abundancia, pero específicamente como fenómeno típico del mundo laboral con instituciones técnicas eficaces, hay casi nada. De manera indirecta, a través de

actos de violencia evidentes, públicos y notorios que han incidido sobre todo mediáticamente, más que laboralmente, hay algo, pero lastimosamente sin la trascendencia científica sobre todo en la parte jurídica, de modo que el aporte no ha sido mayor.

Este es uno de los motivos que han despertado mi interés en este trabajo investigativo, y del que posiblemente algunos profesionales a futuro, podrán servirse para brindar aportes más elaborados a la sociedad ecuatoriana.

Como resultado real de este trabajo de investigación al final hay una propuesta viable y sencilla, pero creemos que eficaz, la que de ser acogida sin la menor duda será útil al mundo trabajador, que somos todos.

Haber realizado un esfuerzo tan importante, como es la elaboración de esta Tesis, trabajo que ha exigido tiempo y paciencia, esfuerzo y prolijidad, se vería estéril si la consecuencia práctica que conlleva una Tesis, cual es la propuesta real, que va a contribuir a mejorar de alguna manera la sociedad, no reviste las condiciones de eficiencia y eficacia necesarias, a fin de que el esfuerzo no caiga en el vacío.

De eso se ha tomado los debidos recaudos y se ha asumido con responsabilidad que un buen trabajo debe merecer una buena propuesta.

Para que se verifique a cabalidad lo expresado, este trabajo:

1.- Recoge, a través del cuerpo íntegro de la Tesis, calidad en el análisis, abundancia en las citas doctrinarias y legales, y profundidad en los razonamientos transcritos. Por esta razón, el trabajo mismo, es decir esta Tesis, es ya un mensaje completo y oportuno a toda la sociedad, a fin de que sirva como una voz de alerta a debatir el tema del Mobbing Laboral y preocuparse de analizar y debatir los problemas a fin de aportar soluciones prácticas, reales y útiles a la sociedad.

2.- La propuesta de fondo y que se traduce en un proyecto de ley que se propondrá con el apoyo de la Universidad del Pacífico a la Función Legislativa, a fin de que en primer lugar, inicien ya un debate sobre el tema del Mobbing Laboral al tiempo que elaboren normas que bien y perfectamente pueden ser las recogidas en este proyecto en el subtítulo “Propuesta Real”.

3.- En complemento a lo anterior, se ha recomendado la implementación que consta en la “Propuesta Real”, referida a la implementación de una ventana digital en el portal del Ministerio de Relaciones Laborales ecuatoriano, mismo que no exige de por sí y ya es una realidad, por ejemplo en España, y que permite a cualquier persona autodiagnosticar su situación personal respecto al Mobbing. ¿Por qué esta recomendación? Simple; el acosado, lo que menos haría es sacar a la luz pública su situación personal. De la experiencia española, en primer lugar, es verdadera esta situación y la medida en ese país fue exitosa y útil a los trabajadores. Estos pueden hacerla en entera privacidad con un manual simple de acción, los resultados, si es que estos se evidencian positivos, se hacen evaluar por dos especialistas, uno Legal (el Inspector) y uno técnico (Psicólogo clínico) quienes pueden decir si existen o no reales condiciones de Mobbing que deba atacarse en la empresa de manera preventiva o como intervención.

4.- Uno de los principales problemas evocados por personas y profesionales que hemos entrevistado y consultado, como se puede leer en los Anexos, es que empresas, trabajadores y autoridades son conscientes de que, nada existe en la biblioteca ecuatoriana, y menos, o por consecuencia, Nada existe en cuanto a normas. Lo grave de una institución, como lo es el estado, no sería tanto la irresponsable carencia de normas para un problema tan álgido como el Mobbing Laboral. Lo realmente grave es que se consagre la injusticia y la impunidad, y que los derechos de las personas sean atropellados. Por este motivo hemos dado particular relevancia a la oportunidad de ejercer la defensa de derechos violados a través del Mobbing Laboral, a partir de la Acción de Protección constitucional. Es elocuente, particularmente el análisis y conclusiones que hace la señorita Jueza Sexta de Trabajo al respecto, pero también los demás entrevistados, quienes coinciden en que esta

medida es perfectamente viable y necesaria. Es por eso que el tercer mensaje de esta Tesis, constituye la propuesta de proteger derechos afectados por el Mobbing a través de la Acción de Protección, que es actual, viable y eficaz.

5.- En el subtítulo de Recomendaciones se ha recogido una serie de recomendaciones nacidas de la experiencia personal, recomendaciones que se han sistematizado y propuesto a los lectores, como complemento a los mensajes anteriores y que son técnica y socialmente viables. Se ha complementado con las recomendaciones que sobre el particular están vigentes acerca del Mobbing Laboral por parte de la Unión Europea, que constituye una Manual muy estructurado y que se puede implementar sin problema en nuestro medio.

El autor

1.- CAPÍTULO I. – ANTECEDENTES

- 1.1 Conceptos Generales. Etimología: el MOBBING, HARASSEMENT, HARCELEMENT, SÍNDROME DE BURN OUT, BULLYING ACOSO PSICOLÓGICO. Violencia física laboral. Estrés.
- 1.2 Historia
- 1.3 Escenarios para el diagnóstico

1.4 Perspectiva y realidad ecuatoriana

1.1. Conceptos Generales. Etimología: el MOBBING, HARASSEMENT, HARCELEMENT, SÍNDROME DE BURN OUT, BULLYING ACOSO PSICOLÓGICO. Violencia física laboral. Estrés.

Lo primero que estableceremos es el por qué de la denominación. Antes incluso de definir el concepto debemos explicar que la palabra MOBBING en sí misma, tiene un uso más generalizado que la misma palabra ACOSO, en español, de modo que sin prejuicios idiomáticos, en los países de habla hispana la palabra MOBBING es más generalmente aceptada, llegando a usarse en asocio al adjetivo LABORAL, reconociendo por otro lado que, la expresión ACOSO con su respectivo adjetivo LABORAL, es menos usada en países hispano parlantes, debido a que históricamente se quiso establecer una clara separación con lo que comúnmente se conocía como ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO, delito que es tipificado en las legislaciones penales con identidad propia y diferente a la acepción de la que como veremos, existe doctrinariamente en materia laboral para el MOBBING LABORAL, o si se quiere también, ACOSO LABORAL cuyo concepto es exactamente el mismo.

Establecemos ya aquí entonces, que trataremos el MOBBING LABORAL o ACOSO LABORAL, mismo que a veces en ciertas legislaciones se conoce también como ACOSO MORAL EN EL TRABAJO o ACOSO PSICOLÓGICO, y que en inglés, se traduce como MORAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE, o en francés para la sociedad europea como: HARCELEMENT.

La palabra MOBBING tiene un significado más común universalmente, explicado en la difusión generalizada del idioma inglés, tornándose muchas veces, y este es el caso, de uso común en su expresión original. Es así que la palabra MOBBING traducida al español significa: “ACOSO PSICOLÓGICO”, trasladada al campo laboral tenemos el concepto exacto de: “ACOSO LABORAL”. El acoso, en sí es un hostigamiento que puede

ser físico o psicológico, pero que más que todo tiene un efecto devastador, en el campo psicológico.

No obstante, hay múltiples formas de percibirlo, pero más que todo originado en la especialidad científica de quienes a su tiempo se ocuparon de identificar el fenómeno del acoso, tenemos que algunos le denominan: “Síndrome de Burn Out”, “Acoso Moral”, “Hostigamiento” o “Acoso Psicológico”, “Psicoterror” etc, En inglés podemos mencionar las siguientes aproximaciones como: “Mobbing”, “Bossing”, “Bullying”, “Harassment”, “Whistleblowers”, e “Ijime”, entre otros, y en francés como “Harcelement”, pero en todo caso, remitiéndonos al uso más generalizado nos quedamos con las dos acepciones: **MOBBING LABORAL** y **ACOSO LABORAL**.

De estas acepciones abordaremos para precisar las principales:

- **“Síndrome Burnout”, o “Síndrome del trabajador quemado”**

Este término fue acuñado en 1974 por H.J. Freudenberger¹, quien establece que el “SÍNDROME DE BURN-OUT” o “SÍNDROME DEL TRABAJADOR QUEMADO”, en su traducción más fidedigna y literal, es un tipo de estrés prolongado, motivado por la sensación que produce la falta de logro de metas a pesar de esfuerzos desarrollados, que no se ven compensados con resultados esperados, pero que no desembocan en la separación del trabajador, sino en una alienación y frustración permanente, muchas veces explicados en la edad, o “caída en desgracia” como llega a denominarse popularmente. En efecto, se trata de un stress laboral crónico. Se suele dar en trabajos sociales que implican el trato con personas con importantes exigencias emocionales en la relación interpersonal, (personal sanitario, docentes, policías, etc.), que resultan en un deterioro o desgaste o disminución de facultades, pérdida de habilidades, o simplemente de las empatías habituales.

González de Rivera clasifica los síntomas principales del “BURN OUT” en tres categorías:

¹ Herbert J. Freudenberger es un psicólogo estadounidense nacido en Francfort en 1927 y murió en Nueva York en 1999.

- 1.- Cansancio emocional.-** Lo que implica un agotamiento tanto físico como psíquico, con actitudes negativas hacia el trabajo y la vida en general;
- 2.- Aislamiento.-** La persona se vuelve fría, irritable, agresiva, impaciente, cínica, intolerante, distante y despectiva, evitando el contacto con el público o con sus compañeros, lo que lleva aparejada la inasistencia al trabajo; y,
- 3.- Sentimiento de complejo de desubicación personal y profesional.-** Pérdida de la capacidad laboral y de la autoestima.²

No debe confundirse el “SÍNDROME DEL TRABAJADOR QUEMADO”, o “BURN OUT”, con el acoso psicológico en el lugar de trabajo, porque éste se produce por una pérdida del interés en la valoración del trabajo en sí mismo, y no por una actitud externa de acoso relacionado a actitudes agresivas que de todos modos en el campo de trabajo mismo, no opera un abandono o separación.

- **Estrés**

Esta condición fue descubierta por Hans Selye³, en la década de los años treinta. Al comienzo se le denominó como: “SÍNDROME DE ESTAR ENFERMO”. Para 1949 Selye avanzando en sus investigaciones determina el estrés ante la Organización Mundial de la Salud como: “la respuesta no específica del organismo a cualquier demanda del exterior.”⁴

Es la condición que se siente como negativa, y que desencadena afecciones o disfunciones físicas, mentales o sociales, y que aparece por no poder satisfacer las exigencias que la situación de trabajo brinda o impone.

Sufrir de estrés no es sufrir Acoso, como se puede ver, pues no hay factores en el ambiente de trabajo que puedan generar este síndrome por un Acoso en sí mismo,

² González de Rivera, J. L., El Maltrato Psicológico. Como Defenderse de Mobbing y otras Formas de Acoso, 2002, Ed. ESPASA PRÁCTICO.

³ Hans Bruno Selye, 1907-1982 fisiólogo y médico austrohúngaro – canadiense.

⁴ Ortega Villalobos J. Estrés y Trabajo. Revista MedSpain, Num 3 1999.

aunque puede ocurrir que como parte del Acoso aparezcan cuadros de estrés, independientemente de que se produzca en el campo laboral. Si el estrés se da en el campo laboral, puede ser Mobbing Laboral o no, pues si intervención exterior puede denominarse: “surmenage”, pero que no se relaciona al Mobbing Laboral.

- **Acoso sexual**

El acoso sexual se podría definir como un cúmulo de agresiones que pueden ser desde molestias hasta abusos serios que pretenden llegar a la relación sexual. La característica es ésta: obtención de favor sexual. Para este trabajo de investigación es importantísimo dejar muy claro que en lenguaje común, cuando se habla de “Acoso Laboral”, muchas personas de manera automática lo conciben como “Acoso sexual”, y de hecho en el pasado la figura del acoso laboral sólo estuvo concebido en este concepto, pero hay que rotundamente deslindarlo, porque el Acoso sexual es una figura típicamente penal, mientras el Acoso Laboral, es una figura típicamente laboral.

Porque es una figura típica del campo penal, se encuentra tipificada e inscrita como tal en el Código Penal, y es menester recordar que la Materia Laboral es única, individualizada, con identidad propia e instituciones específicas que no requieren prejudicialidad penal o civil para verificarse.

Por ello que el “Acoso sexual” es uno y el Acoso Laboral, otro: con características parecidas, posiblemente sí. El primero puede darse en el campo laboral como una forma de acoso y hostigamiento, pero no buscará la separación de la víctima. Puede darse en cualquier otro ámbito que no sea el laboral. En la práctica muchos jueces han dado cabida al Acoso Sexual como forma de inferir agravios personales a una mujer o víctima, incurriendo en la tipificación laboral de los Art. 172 o 173 del Código del Trabajo para demandar Visto Bueno o Despido, no obstante aquí se ceñirá a los parámetros laborales, sin que exista interdependencia penal necesariamente.

En la Obra “Acoso sexual” del Dr. Luis Abarca Galeas, se precisa que el concepto de Acoso Sexual integra los elementos básicos siguientes:

- 1.- Conducta de carácter sexual u otra, basada en el sexo y que afecte a la dignidad de las personas, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe;
- 2.- Comportamiento no deseado por parte de la persona acosada;
- 3.- Conducta que crea un ambiente de trabajo hostil, intimidatorio y humillante.”⁵

El Acoso Sexual es un abuso de poder que se verifica cuando una persona utiliza su posición o poder para intimidar o coaccionar a otra u otros. Este tipo de acoso no puede ser considerado como Mobbing Laboral, sino uno de los elementos solamente, aunque se dé en el campo laboral, primero porque como tal, está tipificado como un delito en el Código Penal, y segundo porque deberá tener algunos elementos mas como tiempo y búsqueda de la salida de su lugar de trabajo de la víctima.

El Acoso sexual busca un fin específicamente sexual. Ambos atentan contra la dignidad de las personas, pero dependiendo del campo donde se plantee y de sus connotaciones recibirán un tratamiento diferente.

- **Bullying**

Este término, que en español significa “INTIMIDACIÓN”, fue adoptado por Dan Olweus⁶, psicólogo noruego, en la década de los ochenta para designar a la situación en la que un estudiante es acosado o victimizado de manera repetitiva con acciones negativas por uno o más compañeros.

Los mecanismos que utilizan los acosadores son de intimidación psicológica o física, abuso verbal, que comprende insultar, aplicar apodosos y otras actitudes peyorativas

⁵ Luis Humberto Galeas, EL Acoso Sexual, Editorial Jurídica del Ecuador, Primera Edición, 2006.

⁶ Dan Olweus, Suecia, profesor de investigación de psicología de la Universidad de Bergen.

como ridiculizar a la víctima en público, difundir rumores, crear versiones antojadizas que tiendan a desprestigiar a alguien llegando a veces a agresiones físicas y aislamiento del grupo. Su particularidad es que se da en medios estudiantiles, donde hay características de individuos particulares, no relacionadas a un medio productivo o laboral. Otra característica es que pocas veces implica real malicia de alienar a la persona. Es usual que entre niños y jóvenes exista una actitud de ingenuidad, desconocimiento, inmadurez, o afán de figuración y liderazgo, antes que de irrogar daño mismo.

Este tipo de acoso no se puede asociar con el Mobbing Laboral por dos razones básicas, la primera es que se entiende que el “Bullying” se da de manera general en los establecimientos educacionales con pandillas, jorgas o maras, mientras que el Mobbing Laboral se da en ambientes laborales buscando la salida del acosado del trabajo. En segundo lugar, en el “Bullying” el acosador busca dominar para adquirir control sobre los demás por medio de la popularidad, con intento de construir liderazgo sea basado en frustraciones o en afán de protagonismo con fines específicos. Estas “necesidades” de obrar así se originan generalmente en excesiva permisividad familiar que ocasiona incapacidad de conciencia en el daño al otro, y sólo se queda en el inmediato beneficio del ego satisfecho o incluso constatar el sufrimiento ajeno, pero siempre sin evaluar consecuencias a mediano o largo plazo en el acosado.

“El niño mal educado en la familia probablemente reproducirá en la escuela los hábitos adquiridos. No respetará, ni tendrá empatía con los profesores, ni con sus compañeros. Sus frustraciones quizá le lleven a elegir un cabeza de turco. A menudo será aquel compañero que le haga patente sus limitaciones y carencias, o que, simplemente, le parezca vulnerable”.⁷

Establecidos los conceptos que es menester tenerlos claros para no confundirlos con el Mobbing Laboral, entonces procedemos a profundizar conceptualmente en él.

⁷ "Violencia y acoso escolar" José Sanmartín, Revista *Mente y Cerebro* págs. 12-19, 2007

El Acoso Psicológico en el lugar de trabajo, Acoso Laboral, o MOBBING LABORAL, se puede definir como el ejercicio de un cúmulo de acciones hostiles o agresivas que realizan uno o varios miembros de un lugar de trabajo, cualquiera sea su posición en la jerarquía laboral, o cargo, dentro de la organización sea descendente, ascendente u horizontal, en contra de una determinada persona, o personas, con el propósito de generar miedo, temor o terror, pánico moral y así sacarlo del medio.

Puede a veces darse de una forma indirecta, en que no precisamente se persiga el propósito enunciado, sino que la actitud de atentar en contra de la dignidad de una persona, por parte de un individuo, de un grupo o de un colectivo, sea resultado de la inmadurez o el propósito voluntario de buscar notoriedad, liderazgo u odio, que desemboquen en el deterioro de la autoestima, sin haberse propuesto necesariamente expulsarlos del grupo laboral, en cuyo caso solamente estamos ante un hecho igual de punible, pero quizás con las consideraciones menos graves que desencadena el dolo. En este caso el diagnóstico y opinión profesional laboral y psicológica, serán decisivas.

También muchas veces se presenta una actitud de aislamiento, de no integrar a la persona. De todos modos el Mobbing Laboral, en su concepto esencial sí entraña la finalidad de que la víctima o las víctimas salgan, se excluyan, renuncien, por agobio, por despecho, por presiones, a su puesto de trabajo.

En el concepto diseñado en el párrafo anterior, así como en los que veremos en líneas siguientes, encontraremos que existen básicamente tres elementos básicos: la agresión a la víctima, el desamparo, (cuando la persona es objeto de un proceso interno de franco deterioro), y por último la huida de la víctima o desenlace.

Insistimos en la tercera, porque esta particulariza al Mobbing Laboral, referida al fin determinado, que consiste en que la víctima se separe del establecimiento laboral de forma permanente, lo cual no se da siempre en los fenómenos parecidos. Una

forma de Mobbing Laboral es que la palabra “separación” puede aplicarse también a un cambio de lugar, de oficina, edificio, de departamento, de dirección, de especialidad local que en todo caso sólo es de menos rigor en sus efectos, porque esencialmente el trabajo es de la libre elección del trabajador.

“El Acoso en el trabajo es un nuevo fenómeno que ha tenido auge en la última década del siglo pasado. Es una actitud dañosa que silenciosamente cohabita en los centros ocupacionales, cualquiera sea la actividad de estos. Una forma de acoso moral en el que se manifiesta una voluntad dominante que extralimita su poder sobre una voluntad que por muchas razones, prefiere jugar el papel de dominada, sacrificando elementos de orden humano básico que minan de manera dolorosa su personalidad, habiendo en no pocas veces llevado al suicidio, o a acciones desesperadas que incluyeron actos de venganza aberrantes, originados precisamente en la falta de acciones preventivas eficaces que enfatizan el equilibrio igualitario en las relaciones humanas, provenientes indudablemente de una cultura del respeto a la personalidad humana, no se diga al prójimo, cristianamente considerado.

Los acosadores morales, los estudios así lo demuestran, actúan sin contemplación, en ejercicio de un muchas veces justificado socialmente, poder depredador del más fuerte y del más popular del grupo, arrinconando a sus víctimas cual fiera sedienta de poder y de muestra de valentía, intentando influir o de hecho influyendo primero sobre su estado emocional al punto de destruir su dignidad, y luego en diferentes formas, como en la explotación económica, sexual a través de la humillación y la deserción y desaparición de la víctima, “la auto exclusión del trabajador”, en este caso, quien agobiado abandonará su trabajo forzado por los ataques y la violencia, sea esta física o emocional, aunque aparentemente, tal abandono o renuncia, para efectos legales aparezca formalmente como voluntaria. Este desenlace que han tenido las acciones de Mobbing Laboral “cuando la declinación se haya instrumentado documentalmente, ésta aliviará al

patrono o empleador, en caso de intentar el trabajador acciones legales posteriores.” dice el investigador Djamil Tony Kahale Carrillo.⁸

El tema del Mobbing Laboral, como fenómeno de los procesos productivos, en donde se relacionan empleadores y trabajadores es casi inédito en el Ecuador. Es un concreto conflicto en el centro de trabajo, que puede ser con mayor frecuencia entre individuos o con el empleador, sus representantes, para el campo privado, o con autoridades si es el sector público. En esta parte intentamos evitar lo que nos parece injusta discriminación de trabajadores, situando a unos en lo que se denomina Sector Público, y otros en lo que se denomina el Sector Privado, habida cuenta que en el caso del Estado que es el que fracciona estos dos mundos, es únicamente el mayor empleador en la sociedad, pero eso al trabajador poco le interesa, pues éste se realiza a través de SU trabajo y no de quien se beneficia de él, principio esencial laboral, vigente universalmente.

Hay que saber que en algunos casos, pocos por cierto, puede darse también Mobbing Laboral desde el trabajador, o un grupo de trabajadores, hacia el empleador o sus representantes, aunque es, como queda dicho, muy raro; pues es conocido que el empleador siempre poseerá el poder innato de dueño de la fuente de trabajo, poder que siempre podrá ejercerlo sobre el trabajador, colocándolo “arriba”, pero éste sólo es un prejuicio, pues la relación de trabajo es bilateral e igualitaria.

En el Mobbing Laboral el agresor, resuelve coaccionar y presionar a su víctima o víctimas, de forma psicológica y a veces física también, de manera directa o indirecta, para minar su equilibrio emocional con tácticas de diverso tipo, apoyado en formas de expresión social general y erróneamente toleradas en sociedad. Son generalmente prejuicios de orden social los que permiten subyugar a otros seres humanos.

Formas graves y denigrantes son convalidadas socialmente por seres humanos en grupo, en donde se banaliza la individualidad y la diferencia cultural

⁸ Djamil Tony Kahale Carrillo, Revista Gaceta Laboral Volumen 13, 2007, Universidad del Zulia Venezuela.

institucionalizándolas y declarándolas de hecho como “legítimas”. Subsistieron en el pasado en formas como la esclavitud, los trabajos forzados, el trabajo infantil, los trabajos dedicados a ciertas personas, etc., hoy a Dios gracias desterradas, y en donde la opresión del más débil se apoyó en la aceptación generalizada de la sociedad.

Estas formas de opresión, sin embargo, hoy tiene aún expresiones crueles, y como veremos más adelante, ilustrando con un ejemplo real, pueden adquirir ribetes verdaderamente inhumanos. Hay entonces diversos efectos del Mobbing, como por ejemplo el descrédito profesional, el deterioro de la vida personal o privada del acosado, violación de íntimos derechos de la persona humana, aislamiento, la alienación, y luego la huída y destrucción de la víctima, su aislamiento social, desocupación, y el deterioro final de la sociedad misma.

“Los psicólogos han definido al hostigamiento laboral como toda conducta abusiva exteriorizada a través de gestos, palabras, actitudes, comportamientos que atentan por su repetición o sistematización contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.”⁹

“La indefensión de la víctima proviene de la pasividad de los testigos de la violencia, que permiten la destrucción de otro ser humano de manera indignamente cobarde”.¹⁰

El Acoso Moral o Mobbing en términos amplios, son el género; en tanto que la especie viene a ser el Acoso Laboral, conocido de manera más específica como Mobbing Laboral, que ha llegado a ser en los días actuales un verdadero problema social.

De la misma forma que de la sociedad nacen antivalores, de esta han nacido conductas espontaneas de disciplina y orden, que inducen reglas de convivencia mínimas a

⁹ Anne Marie Hirigoyen, 2001 Revista Gaceta Laboral pág. 78

¹⁰ Definición de Marina Parés. <http://www.acosomoral.org>

fin de propiciar un ambiente saludable de trabajo, que indefectiblemente redundará en mayor producción y verdadera fuente de realización de los individuos.

A partir de estos elementos de investigación que se van aportando esperamos que la academia también se vaya enriqueciendo, así como los sectores profesionales y laborales, para que se adquiriera conciencia de un problema crucial. Pero quizás de mayor importancia, es llegar a instituciones y entes responsables de la norma laboral, a ver si entre otros, por ejemplo desde la Función Ejecutiva, a través del Ministerio de Relaciones Laborales se disponen investigaciones sociales y legales que establezcan que el Mobbing o Acoso moral, está latente en el mundo laboral. No olvidamos tampoco la responsabilidad de organizaciones ciudadanas que velan por derechos y garantías ciudadanos, a fin de que lleguen a sensibilizarse sobre un problema tan delicado.

Negar que el Acoso Laboral o Mobbing Laboral existe, tanto en el sector público como en el privado, es insensato, De ahí que el “desconocimiento” del Estado sobre el tema, hace de éste el mayor responsable y cómplice del drama humano. Seguir así sólo ahonda el problema y reclama más urgente acción.

1.2 Historia

El término anglosajón «MOBBING» deriva de la expresión latina: “MOBILE VULGUS”. Transmite la idea de una muchedumbre en movimiento (“VULGO MÓVIL”). Aparece en el siglo I antes de Cristo con Cicerón; luego, Boecio la utiliza en forma frecuente, pero siempre dentro del latín en el siglo VI. Es en el idioma inglés en el siglo XV, cuando se radica con identidad propia de “MOBBING”.

Las peculiaridades fonéticas de esta lengua la abreviarán hasta la escueta forma “MOB”, en el siglo XVII, cuando adquiere el significado de “POPULACHO”. En el siglo XVIII se consolida esta acepción, y ya lo encontramos incorporada a la idea de

“huída” en el diccionario de Samuel Jhonson¹¹ de 1755 bajo la explicación de: “CROWD, A TUMULTOUS ROUT” (“MULTITUD, HUIDA TUMULTUOSA”).

Por entonces surge ya oficialmente el verbo: “TO MOB”, que se aplicaba al ataque proveniente de una masa humana descontrolada o desbocada detrás de una víctima, para terminología de la época. Edmund Burke se sirve en 1790 del vocablo para describir los tumultos de la marea revolucionaria durante la Revolución Francesa (Reflections on the Revolution in France). Y este es el significado que se conserva en la actualidad.

Para la Enciclopedia Británica es: “to crowd about and attack” (arremolinarse y atacar), «to crowd into/about» (asaltar una muchedumbre). Es así que no se ha detenido su evolución y en el siglo XIX amplía su campo semántico a las bandas de carteristas y en el XX a las mafias.”¹²

Todo lo manifestado anteriormente, como lo hemos visto, sucede en el Hemisferio Norte, no tan ligado a la península Ibérica. En términos más castellanos podríamos asimilarla a la figurativa escena de la multitud de fuente ovejuna, o figura del linchamiento multitudinario.

“La palabra MOBBING, proviene entonces del inglés con el verbo “TO MOB” que significa: atacar en tumulto, atropellar, es decir atropellar por confusión o alboroto producidos por una multitud de personas.”.¹³

No obstante lo anterior, que concierne a un interés de tipo histórico y filológico, el MOBBING, ya para nuestro propósito, y en la acepción técnica y científica actual, es un término que empleó por primera vez el profesor Konrad Lorenz (1903-1989), Premio Nobel de Medicina en 1973, junto a otros dos científicos Nikolaas Tinbergen y

¹¹ Samuel Jhonson, Lichfield, Stafforshire, 18 de septiembre de 1709 – Londres 13 de diciembre de 1784

¹² Teoría penal del acoso moral: «mobbing», «bullying», «blockbusting» (I), JESÚS MANUEL VILLEGAS FERNÁNDEZ, Pág. 7.

¹³ Djamil Kahale Carrillo en su ensayo publicado en la Revista Gaceta Laboral, Vol. 13 No.1 2007.

Karl R. von Frisch. Entre sus legados tenemos valiosas conclusiones de sus investigaciones sobre las ocas o gansos migratorios, y la impronta de las aves que le seguían a Lorenz, confundiéndole con su progenitor. También empleó el término MOBBING para describir una conducta agresiva que tenía como finalidad expulsar a un congénere, considerado intruso en un territorio determinado.

Es fácil imaginar el contexto competitivo que se vive muchísimas veces en la oficina, tienda o fábrica, un grupo más o menos reducido con conductas violentas, en este caso psicológicas, que persiguen eliminar o anular al individuo, no admitido en el grupo. Esto ilustrará más adecuadamente ya, nuestro concepto de Mobbing.

Aprovechando la promulgación de una ley que trataba las condiciones de trabajo en Suecia en 1976 y un fondo nacional para investigación, el doctor en Psicología del Trabajo y profesor de la Universidad de Estocolmo, Heinz Leyman, alemán nacionalizado sueco, en los años 80, utiliza los estudios de Lorenz, aplicándolos a indicios que detecta en los lugares de trabajo con personas que adoptan conductas agresivas, profundizando por ende en sus investigaciones durante toda una década, y llegando a concluir de manera elocuente calificando al Mobbing Laboral como: “PSICOTERROR”.

A partir de estos días los investigadores laboristas españoles también llegaron a las mismas conclusiones de Leymann, y en la identificación del fenómeno llegan a identificarlo como: Acoso Moral, Maltrato Psicológico, Psicoterror Laboral, Acoso Psicológico, etc. Todas estas denominaciones girando en torno a un mismo concepto básico: el Acoso Laboral con el fin de excluir a alguien de su ambiente laboral.

Un detalle ilustrativo constituye mencionar que fue Peter-Paul Heinemann en 1972, quien aproximó el concepto del Acoso enunciado por Lorenz, a las observaciones que realizó en las actitudes hostiles de los niños en las escuelas, a lo que luego denominaría con más propiedad: “BULLYING”.

En los capítulos siguientes, por la oportunidad de las sucesivas perspectivas que se enuncien, abordaremos algunas definiciones más ilustrativas del Mobbing Laboral con más profundidad. Por el momento estamos únicamente situando el concepto general en el plano histórico, que por provenir de raíces genuinas, son de importancia vital, pero sobre todo orientan fuentes conceptuales básicas. Es de mucha importancia entender con propiedad qué observaron los investigadores y cómo lo expresaron en su momento y cómo llegamos a nuestros días a manejar dichas experiencias en nuestras palabras.

1.3 Escenario para el diagnóstico

En este trabajo de investigación se abordan abundantes conceptos doctrinarios y fundamentalmente jurídicos, pero algo que me pareció sumamente ilustrativo en la investigación misma, es un caso real conocido en la Inspección de Trabajo de Pichincha. Con la lectura de este caso pude afianzar conceptos inherentes al contenido relativo a las causas “naturales” que diseñan el Mobbing. Me dí cuenta que las raíces están en la natural y socialmente prejuiciada conducta humana. Es decir, pude constatar que formas de comportamiento humano común y corriente, siendo parte de la vida diaria, son las que dan origen al fenómeno que me propuse estudiar. Sentimientos que se encuentran yacentes en grupos humanos comunes y corrientes, se manejan con asombrosa naturalidad. Comportamientos crueles están tan enraizados en nuestra sociedad y se juzgan como “normales”. Es así que tuve la oportunidad de tomar el caso como referencia, pues brindaba el escenario ideal para ilustrar mi trabajo. Dicho caso reposa en los archivos de la Inspección de Trabajo entre papeles roídos y descompuestos ya por el paso del tiempo, como mudos testigos de atroces momentos que vivió una persona y que muy seguramente no los olvidará jamás. El caso transcurre en el año 2004 y sirve de escenario para comprender la parte real y humana del Mobbing.

Podrían darse diversas lecturas, pero la sensibilidad humana ante una ciencia del Derecho Social como es el Derecho Laboral, impone fijar referencias exactas, y lo primero que he podido constatar es un mensaje aleccionador acerca de cuán crueles

pueden llegar a ser algunos seres humanos con sus semejantes, a los que intentan arrebatarse entre risa y risa, o con la indiferencia incluso, valores tan preciados e íntimos como la dignidad, el trabajo y el buen nombre.

El ejercicio perverso de la condición social como privilegio puede ser cruel y tan nocivo, como que ya jamás las personas podrán recobrar la oportunidad de vivir experiencias gratas, productivas, útiles para sí mismas y sus familias, y pueden ser armas letales en poder o bajo el control de personas irresponsables.

Por razones precisamente de dignidad, se han cambiado los nombres reales por ficticios, y tampoco se revela la fuente, por proteger a la misma, en uso del derecho reclamado por la persona que nos puso en contacto con la protagonista real.

Caso real:

“Fábrica X de la Ciudad de Antonio Ante en la Provincia de Imbabura. La señora Ximena Yamberla, de 35 años de edad, madre de cuatro hijos, prácticamente separada de su esposo, que se conocía reside actualmente, en la ciudad de Francfort Alemania. Se encuentra hoy sentimentalmente unido a una dama alemana, habiendo visitado por última ocasión el país en el año 2002, desde cuyo momento Ximena quedó embarazada de su hijo Germán, hoy de 9 años. A fines del 2001 Ximena sentía la urgencia de la necesidad económica fundamentalmente por la alimentación, educación y vestido de sus hijos, por lo que decidió solicitar trabajo en una de las fábricas de tejidos, en la que se elaboraba ropa, contando con 4 turnos de trabajo de 8 horas en grupos de 30 personas.

Ximena es una mujer ecuatoriana, oriunda de Otavalo, habiendo estudiado en su niñez hasta el quinto grado, hoy sexto de bachillerato, situación que no le permitía precisamente ser competitiva en destrezas como manejo fluido del idioma español, dominio ágil de cuentas, e incluso manejo de algunas máquinas que para el sector son de “uso conocido”, aspectos que Ximena con sumo esfuerzo fue superando con paciente empeño y práctica, aunque con las típicas limitaciones que le imponía ocuparse al mismo tiempo de la educación y crecimiento de sus hijos. A veces recibía la ayuda de una

hermana, pero desgraciadamente ello constituía sólo una ayuda mínima por las necesidades crecientes elementales del hogar y particularmente de los niños.

La situación crítica se presenta más o menos por el mes de abril del año 2004 en que en el turno que le correspondía realizar a Ximena, formara parte también del mismo, Ana María J. de 27 años, dama residente en la ciudad de Ibarra, Capital Provincial, proveniente de una familia “blanca”. Esta dama estaba “convencida” que Ximena distorsionaba en el grupo y desde la primera vez, decidió antipatía “oficial”.

Desde que la conoció y trató en el grupo de trabajo, comenzó Ana a culpabilizar a Ximena de su poca “cooperación” con las demás, debido que era la “única” con quien no se podía contar para que cubra turnos cuando las demás tenían urgencias justificadas, especialmente los fines de semana. Según Ana, jamás se podía contar con la “longa” que no cooperaba con los “cambios de turno” que le solicitaban las demás compañeras. No era capaz de hacer un favor a nadie según Ana. También comenzó a criticársele por no salir los días viernes en grupo a divertirse, pero fundamentalmente, era su condición de indígena la que era incómoda para Ana, y poco a poco por influencia de Ana, para su grupo más allegado. El menor gesto habitual de Ximena era criticado por Ana y su grupo como anormal y discordante. (Es sabido que los otavaleños son muy fieles a sus costumbres, vestimenta y aún al uso prioritario del idioma Quichua).

Desde el inicio del trabajo en que las dos damas estuvieron en el mismo grupo, Ana María solicitó el cambio de grupo porque no tenía suficiente “afinidad con personas ajenas a su nivel social”, argumento que esgrimió ante la supervisión, pero que no adelantó por habersele negado de plano. La negativa, radicalizó la aversión personal de Ana María a Ximena, y lastimosamente en muchas ocasiones la dinámica del trabajo les colocó en situación muy cercana de trabajo, incluso juntas en pareja. La condición de superioridad racial en que se consideraba Ana María, la llevó a tildar a Ximena de “indigna” de trabajar junto a “gente culta”. En esas circunstancias Ximena “cometió el error” de quejarse ante el supervisor, quien en un inicio llamó la atención a Ana María, lo

cual sólo tuvo la virtud de romper la avalancha represada de odio por parte de Ana María, por lo que comenzó una serie de actos en contra de Ximena. Actos que se traducían en endilgarle apelativos denigrantes relativos a su condición de indígena, su vestimenta, forma de hablar, costumbres y todos los posibles motivos que marcaban la diferencia entre Ana María y Ximena y sus diferentes orígenes raciales y sociales.

La queja de Ximena provocó una furibunda reacción de odio de Ana María, por lo que esta juró vengarse. Una noche de viernes, en un estado eufórico de Ana María, ésta llegó a agredirla físicamente, lo que provocó un acceso de pánico en Ximena, que con algunos rasguños en su rostro jamás llegó a decir nada de la agresión de que fue objeto. Obviamente, según Ana, “todo fue por culpa de la india”. Estos antecedentes hoy creemos, estaban abonando la situación ideal del apareamiento de una situación típica de Acoso Laboral que duró alrededor de ocho meses.

Las relaciones entre las dos damas eran tensas y se acentuaban más aún, porque algunos hombres, quienes guardaban admiración por las dotes femeninas de belleza femenina y vestimenta de Ana María, lograba adeptos en su favor y en contra de Ximena, de quien se relataban las más denigrantes historias, todas originadas en la actitud gratuitamente hostil de Ana María. La inmediata consecuencia fue el aislamiento gradual y doloroso de Ximena, a quien se le culpabilizaba de “india insociable”, “india ignorante” e “india vaga”. Demás está decir que nada de aquello se ceñía a la realidad.

El Acoso tenía ribetes realmente inhumanos y era conocido por casi todos, pero nadie osaba tomar partido a favor de la víctima. Ana María había logrado unir en torno suyo a sus tres más íntimas amigas y en torno a ellas dos o tres amistades incondicionales, con las que formalmente se habían propuesto “sacar a la india” de la fábrica, porque “desentonaba” en su círculo social”. Había toda clase de acciones, desde la burla iniciada por alguna de ellas, hasta el insulto procaz si algún error cometía. Las historias más inverosímiles se tejían respecto de supuestos actos de brujería, prácticas inmorales y crueldad con sus hijos. Todo acto que pudiera hacer incómoda a Ximena era

válido y digno de festejo del grupo. Por ejemplo había ocasiones en que los pañolones negros de cabeza de la otavaleña desaparecían misteriosamente del sitio donde Ximena los guardaba durante el tiempo de trabajo, pues al interior había una temperatura de entre 25 y 30 grados, originados en el permanente funcionamiento de las máquinas de tejido. La situación para Ximena se tornaba muy humillante, pues jamás una mujer de su nacionalidad puede prescindir en la calle del uso de dichos pañolones, so pena de ser considerada por los demás de su nacionalidad como una “descastada”. (persona que voluntariamente reniega de su raza, sintiéndose “superior”), una mujer que iba en contra de los valores de su gente, y esto hacía más horrible la situación anímica de Ximena, y arrancaba largos momentos de encierro, aislamiento y llanto en la víctima.

Abundaban los rumores, nacidos, elaborados y comentados abiertamente en el entorno de Ana María en contra de la ”india”, creándole incluso historias de una supuesta vida sexual desordenada, olvidando incluso su condición de madre y la incidencia sobre sus hijos”. Además está decir que Ximena no tenía tiempo ni tan siquiera para su descanso personal, menos para las fantasiosas e infundadas frivolidades que se le atribuían. En algunas ocasiones la máquina que Ximena se ocupaba de operar, se descomponía inexplicablemente, y lo peor de todo es que tardaba más tiempo en repararse por lo que la productividad de Ximena y su equipo decaían, con la consecuente culpabilización a la indígena, que se desesperaba de impotencia ante la risotada del grupo acosador. Para el mes de septiembre el enfrentamiento y el acoso por parte de Ana María era ya insostenible, pues Ximena generalmente cada fin de semana debía enfrentar los insultos de Ana María, habiendo llegado incluso a agresiones físicas en momentos en que la víctima se encontraba generalmente sola. Ximena recurrió a los responsables de Recursos Humanos para solucionar esta situación, pero no tuvo eco favorable, pues siempre se encontraba que las respuestas de Ana María eran más lógicas y corroboradas por algunas operarias pues ésta gozaba de una aceptación bien concertada y trabajada, y cada vez dichas razones concluían explicándose en la “ignorancia” o “costumbres raras” de Ximena.

La víctima llegó incluso a poner una queja ante el intendente de la ciudad de Ibarra con la finalidad de lograr una orden de alejamiento, pero dicha acción no prosperó, pues a Ximena se le exigió dinero para hacer las citaciones, la investigación y los “gastos necesarios”. Todo ello contribuía solamente a dejarla más desalentada. Ximena gastó unos USD 200,00 durante un mes de supuestas “investigaciones”, y cuando Ana María se enteró que Ximena nuevamente estaba “maquinando venganzas”, “movilizó” nuevamente sus influencias, y la situación de Ximena solo empeoró en el barrio, en su trabajo y en su situación anímica personal. Sin mencionar que en el interior de la fábrica se la fue aislando, perdió las pocas amigas que le quedaban, y que curiosamente eran personas que también por una razón u otra eran aisladas también, por su condición social o de raza y en todo caso no eran integradas a los grupillos de mayor popularidad en reuniones sociales, fiestas y corrillos de amistad.

Ximena llegó al punto de ansiar el fin de su jornada de trabajo, para solo llegar a su casa y encerrarse con sus hijos a llorar sus desdichas echando la mayor distancia posible entre el viacrucis que era su trabajo, y su vida familiar, en donde también sin ella tomar conciencia, las actitudes con sus hijos se deterioraban.

El ambiente familiar se hacía monótono y lleno de reproches, y su estado de ánimo personal se tornaba más triste y deprimente. El desenlace recurrente era el abrazo familiar en la desdicha encerrados en casa, pues hasta salir se volvía a veces desagradable por las críticas y burlas de que era objeto aún en la calle.

Para colmo a fines del 2004 conoció de manera oficial y definitiva, que su esposo ya no pensaba retornar al Ecuador pues se encontraba ligado emocionalmente a una dama alemana, y hasta los escasos recursos que a veces le enviaba para el sostén de los niños, se le anunció que ya no los recibirían debido a que “la situación estaba muy difícil” allá.

Así transcurría la vida triste de Ximena, cuyo único ingreso y medio para solventar necesidades era el proveniente de su remuneración en la fábrica. Llegar a su sitio de trabajo tenía solo el anhelo de a fin de mes recibir su salario. Permanecer allí a Ximena le representaba un real sacrificio, llegando incluso a sentir que odiaba el sitio, pero en más de un año de trabajo sentía que el ingreso le era más necesario que nunca, y no podía ni tan siquiera pensar en dejarlo. El mundo de Ximena era un tormento y sentía que su salud se iba debilitando, pero más pánico sentía al solo imaginar qué podía suceder con sus hijos si ella flaqueaba, dejaba el trabajo, o tomaba una actitud violenta (A veces le invadían ideas de venganza muy fáciles de realizar para acabar con la tortura) en contra de la influyente Ana María J., pero las posibles consecuencias en sus hijos le disuadían finalmente y no le quedaba otra alternativa que sufrir silenciosamente la persecución humillante de sus compañeras (os) de trabajo.

Ximena llegó por dos ocasiones a abordar personalmente a Ana María, y asíéndose a sus manos le imploró que: “por lo que más quiera en el mundo”, dejara de perseguirla; pues le explicaba y aseguraba que no tenía la menor intención de molestar a Ana María. Ésta con ironía la rechazó las dos veces, llegando en la segunda ocasión incluso a agredirle, pues: “ella era una pobre india que no debía siquiera acercarse”.

En estas circunstancias se dio un hecho especial. En Navidad, Ana María en una reunión de las festividades de época, con tres amigas suyas sustrajeron de la oficina de Recursos Humanos algunos objetos consistentes en regalos especiales que por el desempeño de los trabajadores en sus labores se había decidido entregar. Los objetos desaparecieron y al día siguiente Ana María y sus cómplices, culparon sin más ni más a Ximena.

El reclamo de los superiores fue severo y directo en contra de Ximena, pues eran numerosas las voces que le atribuían el robo, obviamente Ana María y un grupo de personas respetables. Ximena desesperada pidió incluso que se le descontara de su sueldo el valor de lo que le culpaban haber sustraído para evitar se le acuse. Esto fue considerado

como indicio de aceptación de la responsabilidad y desgraciadamente solo tuvo el efecto de que sirva como fundamento para que la amenacen con solicitar “justificadamente” el Visto Bueno para echarla del trabajo.

Nada valió, acudió a todos los directivos que pudo hacerlo, pero todo fue inútil, y todos evitaban siquiera hablar con la “ladrona”. En medio de todo, otro detalle vino a complicar más el “incidente del robo”, cuando misteriosamente la noche de Fin de Año, apareció la policía en casa de Ximena, pues habían sido alertados “confidencialmente” de que esa noche Ximena y sus hijos, llevarían los objetos perdidos a su domicilio. En efecto, los objetos estaban en la puerta de la casa de Ximena, solo que ésta no estaba allí sino que se encontraba en casa de un hermano suyo que la invitó a pasar la festividad con sus hijos, a más de 10 kilómetros de distancia. La policía tomó fotografías de los objetos en la puerta de casa. No pudieron ingresar al domicilio, pero aseguraron que al día siguiente regresarían a casa de Ximena a “recuperar los objetos robados”.

Para el 5 de enero del 2005 la empresa solicitó el Visto Bueno para despedir a Ximena de la fábrica, y en la audiencia correspondiente se presentaron a declarar dos amigas de Ana María, quienes afirmaron que vieron a Ximena sustraer los objetos desaparecidos, y en la noche de Fin de Año, “la vieron llevar y dejarlos en su casa”, con todos los visos de culpabilidad en contra de Ximena, que el día 12 de enero se encontró de pronto “en la calle”, con sólo el llanto solidario e injusto de sus hijos y su hermana.

El Inspector de Trabajo de Ibarra, habiendo encontrado culpable de falta de probidad aceptó el Visto Bueno solicitado por el empleador de Ximena. Inútil describir los lamentos de Ximena, las escenas de dolor junto a sus indefensos hijos, y el terror desesperante que se cernía luego de estos eventos. Así transcurrió toda una semana, lapso en el cual cobró sus pocos haberes dudando en si gastarlos en las apremiantes necesidades de sus hijos o guardar con prudencia para peores días.

Al fin y de manera providencial una institución religiosa de las Hermanas de la Caridad, en conocimiento de los detalles de esta terrible historia, a pedido nuestro (El Inspector de Trabajo que recopiló este hecho y conoció de cerca la historia de Ximena), le dio trabajo en el mes de mayo, y de pronto Ximena comenzó a descubrir que existía un mundo diferente al que había conocido en su pesadilla que duró cuatro años. Renacieron para ella las esperanzas, se refugió en sus oraciones, abrazaba agradecida a sus hijos las tardes que podía regresar con ilusión a casa, y en definitiva hasta la alegría había retornado al interior de su hogar. Hoy la hemos encontrado a fines del año 2009, y sigue en su lugar de trabajo con nuevas ilusiones, pero sobre todo con la seguridad de que es dueña de derechos, pero que en el mundo hay personas que sin necesidad de regalarle nada, es muy consciente de que se merece el respeto y la consideración de todos. Casi ha olvidado, o más bien no le gusta recordar el “verdadero infierno vivido en la fábrica.”

1.4 Perspectiva y realidad ecuatoriana

Hasta el año 2008, podemos establecer que existió un fomento de procesos productivos que se beneficiaron del papel protector del Estado a los empleadores. Una forma increíble de opresión fue la Flexibilización Laboral, nacida de las recomendaciones cepalinas que promovían la sustitución de importaciones fomentando agresivos procesos productivos con base en la explotación laboral en figuras como la Intermediación, Tercerización y Contratación de trabajo por horas.

A partir de la nueva Constitución ahora vigente se han eliminado esas formas de explotación inhumanas, es por eso que en esta Constitución que se declara garantista encontramos los fundamentos adecuados para cimentar y administrar soluciones al problema.

Es entonces desde esta perspectiva Constitucional de donde surge el primer sustento para proponer normativas públicas en el presente trabajo. Desde las normas que constan en la Constitución de la República sobre derechos fundamentales como la dignidad de las personas, realizaremos una propuesta con reforma o añadidos al articulado del

Código del Trabajo, propuesta que esperamos sea útil al legislador y la cuente al menos como referencia a fin de combatir y penalizar el Mobbing Laboral. En realidad la propuesta concierne a recomendaciones de que el trabajador tenga a mano un instrumento fácil de autodiagnóstico, luego, que el legislador disponga de una forma simple de legislación, pero además se pondrá a consideración recomendaciones concretas para empresarios, trabajadores y el Estado mismo, a fin de tengan elementos de juicio reales en referencia al Mobbing Laboral. Se ha cuidado además de ilustrar una forma de justicia constitucional que puede ser usada en forma inmediata, como es la Acción de Protección.

Prevenir y atacar este azote laboral es vital para el crecimiento del Ecuador, porque creo que la actividad laboral es fundamental para nuestra vida misma como Estado. Un Estado cuyos ciudadanos no tengan conciencia cierta de su dignidad y derechos, es incompleto. Las normas que garantizan la convivencia y armonía de sus miembros deben ser equilibradas y equitativas. Son las personas las que dan mayor o menor respetabilidad a una sociedad, pero si no reciben de esa sociedad las oportunidades de poder hacerlo nada podrán dar. No se debe descuidar que la atención a un problema tan delicado redundará en la conformación de ambientes saludables y amigables de trabajo, lo que de manera evidente incidirá además en una mayor productividad de los trabajadores, y por ende de las empresas, y así en el desarrollo de nuestro país.

2.- CAPÍTULO II - LA LEY Y EL DERECHO COMPARADO

- 2.1 La Constitución
- 2.2 Los Derechos Humanos.
- 2.3 La Legislación Internacional, Legislación Comparada.
- 2.4 Le Legislación ecuatoriana.

2.1 La Constitución

Como hemos expresado ya, las mismas instituciones y organismos internacionales se encuentran en deuda con la sociedad respecto de este tema, en vista de que han cerrado los ojos de manera cómplice a un problema que viene con un sistema de mercado explotador.

La explotación, nace con la Revolución Industrial, es decir en la época misma de la institucionalización del Derecho Laboral, cuando la oferta de mano de obra era abundante y todos bregaban por lograr un salario. Época en que los trabajadores al interior de las minas de carbón sobrevivían en consideración a su mayor o menor fortaleza física, y en donde los débiles simplemente no sobrevivían.

La sociedad internacional incluso a través de organismos estructurados y con la suficiente capacidad legal para enfrentar situaciones de Mobbing Laboral, es poco lo que ha hecho, y es así que la propia Organización Internacional del Trabajo, no ha desarrollado normas claras, y es de todos modos muy poco lo que ha hecho. Ha sido más bien la preocupación de localizados países, quienes han intentado abordar la temática del Mobbing Laboral, por lo cual ha sido más bien la legislación comparada la que nos ha brindado luces en esta investigación. Existen actualmente fuentes interesantes en la legislación comparada europea y también en Latinoamérica, en países como Argentina, México y Colombia.

La presente Tesis a la luz de esos instrumentos legales como de elementos doctrinarios e históricos, analiza al MOBBING LABORAL o ACOSO LABORAL. Como punto de partida debemos situar el tema en un ámbito muy definido, cual es el de la SALUD EN EL TRABAJO.

Al analizar la Salud en el Trabajo es indispensable percibirla desde dos perspectivas: una externa y otra interna. La primera que se refiere a la influencia externa al trabajador, nacida de su entorno, sea de sus compañeros, el medio laboral específico, o la relación con el empleador; y la segunda, aquella que surge de la lógica del sujeto, de su

individualidad física, mental y psicológica, que evidentemente influye de manera decisiva en su personalidad y realización individual.

Un acierto de nuestra realidad constitucional encontramos en la definición que hace del trabajo el Art. 33: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”.

Rescatamos en nuestro favor algunos conceptos esencialísimos, definidos en el artículo citado y que constituirán el fundamento y razón de ser de esta tesis. “**Es un derecho**”; “**fuentes de realización personal**”; “El Estado garantizará a las personas trabajadoras el **pleno respeto a su dignidad**, una **vida decorosa**”; y “**trabajo saludable**”.

Al expresar que el trabajo “es un derecho”, sin duda alguna estamos definiendo algo que no es opcional, que no depende de una decisión de voluntad, sino que es consustancial a su condición de ser humano, enfatizando que este derecho no puede ser atribuido por la mera voluntad de alguien, y que como es lógico está rodeado de garantías que lo hacen exigible.

Ser “fuente de realización personal” define al trabajo como un instrumento a través del cual el ser humano se construye, se perfecciona y adquiere identidad de tal, sin lo cual tenemos un ente incompleto.

Al expresar que “El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa”, tenemos que en la organización social más evolucionada, como es el Estado, que vela por la armonía y perfeccionamiento del ser humano como individuo y como parte del conglomerado social, éste tiene un deber, cual es garantizar que el ser humano que posee ese derecho humano, como es el trabajo, esté

rodeado de respeto a su dignidad o condición de ser humano, a través del cual además pueda mantener una vida respetable, con decoro y de nivel digno de su condición humana. Lo esencial quizás, en todo caso es obligación del estado garantizar el derecho a la Dignidad.

Por último la expresión: “trabajo saludable”, significa que bajo ningún aspecto el ambiente de trabajo debe constituir motivo adverso a condiciones de paz, de salubridad, de comodidad y en general de nada que atente a sus condiciones de salud, sea esta física, mental, emocional, espiritual o moral.

Con la observación de estas condiciones que constituyen elementos de un entorno laboral adecuado y normal, sin excepción, se estará construyendo el entorno amigable y saludable de trabajo. Cumpliendo esto, se inicia el camino de las garantías que el mismo Estado debe otorgar para un cabal cumplimiento de su misión.

Los elementos descritos indudablemente constituyen el “deber ser”, el ideal que persigue el Derecho, y para ello la sociedad o Estado deberá estar consciente de que como fruto tendrá seres humanos efectivos titulares de derechos, seres humanos realizados en toda su dimensión humana, personas dignas y respetables que se desenvuelven en un medio y condiciones decorosas, cuya salud propiciará la realización personal y social. Esta es la meta de la norma, del “Deber Ser”, como aspiración ideal.

En el caso concreto del Mobbing Laboral, materia de nuestra investigación, no existe norma legal que prevea, disuada o sancione las diversas formas de acoso, que afectan directamente a la dignidad del ser humano. En tal circunstancia, y dado que esta puede aplicarse de manera directa, es la Constitución de la República el instrumento aplicable. Actuar así, no tiene nada de raro o no idóneo. Que los organismos competentes la interpreten a través de la ley, que se efectúen análisis equilibrados, etc., en nada inhibe por ejemplo que si el derecho a la dignidad es atropellado, se instrumente una Acción constitucional de Protección de Derecho violado, se acuda ante un juez constitucional, que

son todos los jueces revestidos de jurisdicción y se demande el amparo de ese derecho. Puesto que la norma constitucional es suficiente para tutelar derechos, no hay argumento en contrario para que todo aquello que atente a la dignidad humana en el ámbito laboral, pueda ser sancionado sin el menor margen de duda por parte de los operadores de justicia.

El sustento de la supra legalidad constitucional es suficiente por ser la base de todo Estado de Derecho, pero sobre todo de un Estado de Derechos como es el Ecuador. A partir de este principio de la Supremacía Constitucional, y desde lo dispuesto en la disposición del Art.11, que permite suplir la ausencia de ley, existen bases suficientes para impedir que la injusticia se consolide e impere impunemente en el caso del Mobbing Laboral. Lo que dicho de otra manera: el **ACOSO MORAL BASADO EN LA NORMATIVA CONSTITUCIONAL VIGENTE PUEDE SER DENUNCIADO ANTE LOS JUECES CONSTITUCIONALES AHORA!!**.

Así lo prescribe el Art. 426: “Todas las personas, autoridades e instituciones están sujetas a la Constitución. Las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, aplicarán directamente las normas constitucionales y las previstas en los instrumentos internacionales de derechos humanos siempre que sean más favorables a las establecidas en la Constitución, aunque las partes no las invoquen expresamente. Los derechos consagrados en la Constitución y los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de inmediato cumplimiento y aplicación. No podrá alegarse falta de ley o desconocimiento de las normas para justificar la vulneración de los derechos y garantías establecidos en la Constitución, para desechar la acción interpuesta en su defensa, ni para negar el reconocimiento de tales derechos”.

Lo cual se complementa con el Art. 427: “Las normas constitucionales se interpretarán por el tenor literal que más se ajuste a la Constitución en su integralidad. En caso de duda, se interpretarán en el sentido que más favorezca a la plena vigencia de los derechos y que mejor respete la voluntad del constituyente, y de acuerdo con los principios generales de la interpretación constitucional”.

Y el Art. 428: “Cuando una jueza o juez, de oficio o a petición de parte, considere que una norma jurídica es contraria a la Constitución o a los instrumentos internacionales de derechos humanos que establezcan derechos más favorables que los reconocidos en la Constitución, suspenderá la tramitación de la causa y remitirá en consulta el expediente a la Corte Constitucional, que en un plazo no mayor a cuarenta y cinco días, resolverá sobre la constitucionalidad de la norma. Si transcurrido el plazo previsto la Corte no se pronuncia, el perjudicado podrá interponer la acción correspondiente”.

Establecida conceptual y legalmente la suficiencia constitucional desde la posición teórica, resta solamente aplicarla. Es así que la normatividad secundaria poco a poco va adaptándose a las disposiciones constitucionales y así tenemos que el Código Orgánico de la Función Judicial, es uno de los recientes instrumentos legales que ha desarrollado la nueva arquitectura jurídica del Ecuador ya prevé su viabilidad.

El Art. 4 del Código mencionado señala:

PRINCIPIO DE SUPREMACÍA CONSTITUCIONAL.- “Las juezas y jueces, las autoridades administrativas y servidoras y servidores de la Función Judicial aplicarán las disposiciones constitucionales, sin necesidad que se encuentren desarrolladas en otras de menor jerarquía. En las decisiones no se podrá restringir, menoscabar o inobservar su contenido”.

El Art. 5 del mismo Código: “Principio de aplicabilidad directa e inmediata de la norma Constitucional.- “Las juezas y jueces, las autoridades administrativas y las servidoras y servidores de la Función Judicial, aplicarán directamente las normas constitucionales y las previstas en los instrumentos internacionales de derechos humanos cuando estas últimas sean más favorables a las establecidas en la Constitución, aunque las partes no las invoquen expresamente. Los derechos consagrados en la Constitución y los

instrumentos internacionales de derechos humanos serán de inmediato cumplimiento y aplicación. No podrá alegarse falta de ley o desconocimiento de las normas para justificar la vulneración de los derechos y garantías establecidos en la Constitución, para desechar la acción interpuesta en su defensa, o para negar el reconocimiento de tales derechos”.

El Art. 6: “Interpretación integral de la Norma Constitucional”: “Las juezas y jueces aplicarán la norma constitucional por el tenor que más se ajuste a la Constitución en su integralidad. En caso de duda, se interpretarán en el sentido que más favorezca a la plena vigencia de los derechos garantizados por la norma, de acuerdo con los principios generales de la interpretación constitucional”.

Pero tal y como se tutela el derecho a la dignidad y al ambiente sano en el trabajo, podemos decir lo mismo con el derecho a la no discriminación. Todos los seres humanos somos distintos y poseemos diferentes capacidades y valores. Es por este motivo que la discriminación o diferenciación, no es en principio un hecho que coloque a nadie en inferioridad de condiciones ni sociales y menos de orden legal. Pero cuando el hombre adopta una actitud fundada en intereses, caprichos, motivos personales o prejuicios, se cae en una “discriminación negativa”, que tiene por objeto menoscabar la dignidad de las personas diferenciándolas por motivos que son subjetivos, ajenos a la realidad. La discriminación laboral es una forma de atentar a los derechos, y comprende el trato en condiciones de inferioridad, dado a personas por motivos ajenos a su condición humana que por sí sola le otorga igualdad de derechos con todos los demás dentro del ámbito del trabajo y del derecho al mismo.

Como lo acabamos de establecer es la Constitución en estos momentos, el instrumento legal idóneo y oportuno para que las víctimas del Acoso Laboral se defiendan en esta sociedad denominada Ecuador. Es esta norma non plus ultra de la legislación, la que es perfectamente aplicable ante la ausencia de norma específica, sin la menor duda. Ella tiene el poder suficiente del que puede hacer uso cualquier ciudadana o ciudadano víctima del mal laboral que describimos.

Contrarrestar el Mobbing Laboral entonces, sí es posible ya, y a partir del momento en que una persona cree y está segura de que es objeto de Mobbing Laboral es la Constitución la que describe, enuncia y garantiza derechos como los que hemos detallado, y que son base del presente trabajo. Desde la visión constitucionalista, en ausencia de otras normas, y por ser la constitución norma suprema, es básico emprender y ejecutar sus mandatos.

Estas aseveraciones no son fruto de la ilusión, para lo cual enunciamos y citamos autores connotados que abonan en pro de nuestros asertos:

Rodrigo Borja Cevallos, en su “Enciclopedia de la Política”, cita un concepto muy acertado que define a la Constitución: “Es el conjunto sistemático de normas jurídicas fundamentales, que rigen la organización y funcionamiento de un Estado, y que señalan los derechos y garantías de sus miembros”¹⁴.

Luis Carlos SÁCHICA, autor colombiano, en su trabajo: “Derecho Constitucional General”, 1ª Edición Publicada por Biblioteca Jurídica Dike, expresa: “Una constitución, en sentido político-jurídico, es una fórmula de reparto de poder en una comunidad: atribución de poderes a quienes gobiernan y de derechos que son también poderes, a los gobernados. Es al tiempo, el Derecho Constitucional del poder y el Derecho Constitucional de la libertad. Define lo que es público y que lo privado, cual es el campo del Estado y cual el de la sociedad, disponiendo a sus miembros en relación de autoridad y obediencia.”

Cabe apuntar que la Constitución del Ecuador que el 20 de Octubre de 2011 cumplirá tres años de vigencia y aprobada mediante referendum mayoritario, es de las del tipo garantista de derechos, y declara al Ecuador como un “Estado Constitucional de Derechos y Justicia”, y entre sus sustentos tiene desde el punto de vista teórico, uno que es

¹⁴ Enciclopedia de la Política, Rodrigo Borja Cevallos, Fondo de Cultura Económica, México, 1997, Primera Edición.

fundamental para la defensa de las víctimas del Mobbing Laboral. Hablamos como ya antes lo hemos citado, del Art. 11 numeral 7 que expresa: “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 y pueblos y nacionalidades, que sean necesarios para su pleno desenvolvimiento”.

Sin embargo los efectos de adoptar un combate efectivo al Mobbing laboral no son meramente subjetivos, sino que de manera objetiva se obtendrá un resultado que lastimosamente aún es visto con escepticismo por parte de los empresarios y es la ya referida eficiencia productiva a través del trabajo, lo que se denomina la Lógica de la Productividad, lo que conllevará además la elevación de niveles de vida que propenderán al perfeccionamiento del ser humano, sus familias y en general de la sociedad.

En este sentido, y enriquecido el diseño de la identidad referida a la dignidad laboral podemos creer que se podrá dar cabal cumplimiento al Art. 33, que luego se verá complementada en el numeral 5 del Art. 326, en donde al referirse a los principios del Derecho al Trabajo expresa: “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un **AMBIENTE ADECUADO Y PROPICIO, QUE GARANTICE SU SALUD, INTEGRIDAD, SEGURIDAD, HIGIENE Y BIENESTAR**”.

2.2 Los Derechos Humanos

Analizado el campo constitucional, debemos citar que hay numerosos instrumentos y alusiones directas en el Derecho Internacional, que destacan en sus normativas la importancia de la **DIGNIDAD HUMANA**. Los derechos son valores intrínsecos de la persona, no meras declaraciones o creaciones arbitrarias, sujetas al vaivén del poder que igual se pueden incorporar en las leyes fundamentales, derogarlas u omitirlas. Los derechos consagrados en la Constitución son los Fundamentales y son

intangibles. Están en un primer nivel en un sistema Constitucional y en el ordenamiento jurídico de un Estado cuya filosofía se sustente en el principio de las sociedades sabiendo que: “El texto constitucional, establece además la aplicación directa e inmediata de los derechos consagrados tanto en la Constitución como en los Instrumentos Internacionales de los Derechos Humanos, siempre que sean más favorables éstos a los reconocidos por la Constitución”.¹⁵

Los Derechos fundamentales son parte de la esencia humana, y tienen por tanto que ser reconocidos y aceptados universalmente. “Los Derechos fundamentales consustanciales al ser humano, todos, protegen un valor superlativo, el que no puede ni debe ser tocado, por los poderes políticos, ni por los individuales o colectivos, que determinadas personas o grupos puedan poseer en relación de otras personas o grupos.”¹⁶

Hemos expresado ya que los Derechos Fundamentales son un elemento estructural, necesario del Estado de Derechos, y como tal, el Art. XVI de la Declaración de Derechos del Hombre y el Ciudadano de la revolución Francesa es perfectamente aplicable: “Toda sociedad en la que no está asegurada la garantía de los derechos no tiene Constitución”, afirmación que, como ha puesto de manifiesto la doctrina, resulta también cierta, vista desde su envés lógico: allí donde no hay Constitución no hay Derechos Fundamentales.”¹⁷

“Los derechos fundamentales, en tanto que espíritu de la libertad y la tolerancia, son parte de la cultura, son el valor superior de toda cultura, el contenido más universal “descubierto” por el hombre, con motivo de haber constituido la cultura en el objeto de la reflexión intelectual”.¹⁸

¹⁵ Santiago Velásquez Velásquez, Manual de Derecho Procesal Constitucional Ecuatoriano Pág. 46

¹⁶ Luis Jimena SÁNCHEZ FERRIZ, “La enseñanza de los Derechos Humanos”, Ediciones Ariel, pág. 51

¹⁷ Pablo Pérez Trempa, Los Derechos Fundamentales Corporación Editora Nacional. Fortalecimiento de la Justicia Constitucional en el Ecuador. Pág7.

¹⁸ Luis Jimena SÁNCHEZ FERRIZ, “La enseñanza de los Derechos Humanos”, Ediciones Ariel, pág. 51.

“La dignidad se ha convertido en el valor a proteger y en el fundamento de toda convivencia noble y pacífica, materializándose en el concepto de Derechos Humanos que figura actualmente en la mayoría de las constituciones políticas de los Estados alrededor del mundo”¹⁹.

El artículo 11,1 de la “Convención Americana de Derechos Humanos”:
“Toda persona tiene derecho...al reconocimiento de su dignidad.”

El Preámbulo de la “Declaración Universal de Derechos Humanos” en el primer considerando prevé: “La libertad, la justicia y la paz en el mundo, tienen por base el reconocimiento de la dignidad”.

Del mismo instrumento en el quinto considerando del Preámbulo tenemos:
“Los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fe en la dignidad y el valor de la persona”.

El artículo primero de la “Declaración Universal de los Derechos Humanos”, afirma: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad”.

La “Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre”, en el considerando primero expresa: “Los pueblos americanos han dignificado la persona humana”.

El considerando segundo de la “Declaración de los Estados Americanos” proclama: “Los Estados americanos han reconocido que los derechos esenciales del hombre no nacen del hecho de ser nacional de un determinado Estado, sino que tienen como fundamento los atributos de la persona humana”.

¹⁹ Emilio Álvarez Icaza, “Los derechos humanos en México” Nostra Editores, Pág. 11.

El segundo considerando de la “Declaración sobre la protección de todas las personas contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanas o degradantes”, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en sesión de 9 de Diciembre de 1975 expresa: “Que los Derechos Humanos: emanan de la dignidad inherente de la persona humana.”

De ahí entonces que lo contemplado en el Art. 33 de la Constitución ecuatoriana es trascendental, ya que envuelve en su filosofía y en su lógica, el reconocimiento expreso de que a más de los derechos expresamente mencionados y normados en su texto e instrumentos internacionales, existen otros que son consustanciales a la persona humana. Cabe citar que en el proceso dinámico del avance neoconstitucional se contempla que: “Una Constitución no sirve para representar la voluntad común de un pueblo, sino para garantizar los derechos de todos, incluso frente a la voluntad popular (...) El fundamento de su legitimidad (...) no reside en el consenso de la mayoría, sino en un valor mucho más importante y previo: la igualdad de todos en las libertades fundamentales y en los derechos sociales (...) frente a las leyes y los actos de Gobierno expresados en las contingentes mayorías”²⁰, Luigi Ferrajoli.

La igualdad de derechos, no será un enunciado lírico, dogmático y teórico en un Estado de Derechos y Justicia. Ha de ser práctica, objetiva, y no será real si no cuenta con las garantías suficientes su exigibilidad efectiva. Si nuestra Constitución se reclama Garantista, entonces con mayor razón deberá evidenciar su eficacia a través de su efectivo garantismo.

En el Título I: ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL ESTADO, Capítulo Primero, referido a los Principios Fundamentales, Art. 3, al definir los Deberes Primordiales del Estado, se determina en el numeral primero: “1. Garantizar sin

²⁰ Luíís Fernando Torres Presidencialismo Constituyente, Corporación Autogobierno y Democracia, Quito Editora Jurídica Cevallos, 2009, pág.,157

discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales...”

Puntualizamos, y hacemos nuestro el criterio del Constitucionalista Doctor Ramón Eduardo Burneo, constante en su obra “Derecho Constitucional”, donde expresa: “Se debe rescatar, eso sí, el valor de las expresiones categóricas, que incorpora el artículo 3: “es deber primordial del Estado garantizar el efectivo goce de los derechos.”

Los Derechos, que para el Estado deben ser primordiales, se traducen en beneficios fundamentales para los ciudadanos, los que deben recibir garantías del Estado Constitucional de Derechos y Justicia Social, que es como se define en el caso ecuatoriano. Estos derechos son los que constan en el Título II: “Derechos”, que a su vez se desarrollan en nueve capítulos, de los cuales en el Capítulo Primero: “Principios de aplicación de los Derechos” en los numerales 2 y 3 del Art. 11 se recoge:

“Derechos son las facultades que asisten al individuo para exigir el respeto o cumplimiento de todo cuanto se establece y reconoce en su favor, en el ordenamiento jurídico vigente. Por su parte, las libertades abarcan un campo más amplio que el de los derechos, y su esencia es fundamentalmente política. Finalmente las garantías son el amparo que establece la Constitución y que debe prestar el Estado para el efectivo reconocimiento y respeto de las libertades y derechos de la persona individual, de los grupos sociales, e incluso del aparato estatal, para su mejor actuación y desenvolvimiento”, lo cual complementado con el numeral 9 se complementa en eficacia: “El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución”

Hemos mencionado anteriormente los Derechos que consagra nuestra Constitución, y el autor Santiago Velásquez Velásquez apunta lo siguiente: “La Constitución ecuatoriana recoge una novedosa forma de clasificar los derechos agrupando los mismos en: derechos del buen vivir, derechos de las personas y grupos de atención

prioritaria; derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades, derechos de participación; derechos de libertad; derechos de la naturaleza; y derechos de protección.

Por tanto, de la Constitución, expresamente en el tema laboral podemos afirmar que se reconoce el DERECHO A LA DIGNIDAD HUMANA, y sin temor a equivocarnos diremos que por ser consustancial a la calidad de ser humano, es la base de todos los Derechos Humanos, y en sí mismo es un Derecho individual y colectivo. Un bien jurídico tutelado por el Estado. **EN EL MOBBING LABORAL O ACOSO LABORAL, EL PRIMER BIEN JURÍDICO LESIONADO, ES LA DIGNIDAD.**

“El constitucionalismo de la post-guerra ha incorporado la dignidad de la persona humana como una premisa del Estado democrático moderno. Pero la dignidad adquiere toda su potencialidad transformadora, cuando se la estudia en una perspectiva institucional no abstencionista sino promotora de la persona humana; en la cual se busca ya no limitar y controlar al Estado y a la sociedad; si no, por el contrario, fomentar o crear las condiciones jurídicas, políticas, sociales, económicas y culturales, que permitan el desarrollo de la persona humana en dignidad. La dignidad está vinculada directamente a los derechos fundamentales; buscando integrar y ponderar a la dignidad humana con los diversos bienes jurídicos tutelados en la Constitución.”²¹

❖ Derecho a la Dignidad

Para analizar el derecho a la dignidad y el porqué de su afectación en el Mobbing Laboral, es necesario precisar en primer lugar acerca del término DIGNIDAD. Existen varias definiciones. Una de ellas, la de Pedro Gonzalez-Trevijano, quien anota: “Ante este cúmulo de elementos intrínsecos a la dignidad humana, su definición parece poder concretarse en torno al respeto debido a toda persona, por encima de sus

²¹ César Landa Arroyo Dignidad de la persona humana Cuestiones constitucionales: revista mexicana de derecho constitucional, ISSN 1405-9193, N°. 7, 200 , Págs. 110-138

circunstancias propias, que prohíbe cualquier tratamiento que pueda suponer un menoscabo en el ejercicio de sus derechos fundamentales.”²².

Miguel Ángel Alegre Martínez define a la dignidad humana como: “la característica propia e inseparable de toda persona en virtud de su racionalidad - independientemente del momento y por encima de las circunstancias en que se desenvuelva su vida, que se materializa en la realización, desarrollo y perfección de la propia personalidad, a través del ejercicio de los derechos inviolables e irrenunciables que le son inherentes”²³.

Podemos ya entonces concluir que la dignidad humana implica derechos fundamentales consustanciales a la calidad de ser humano, de la criatura o ente de la naturaleza denominada HOMBRE. Acosar, atacar, denigrar derechos del ser humano como su dignidad, es atentar en contra de su naturaleza misma, de su especie.

“Se contempla hoy la dignidad humana como el fundamento de los derechos humanos. El ser humano tendría en efecto un valor intrínseco y absoluto que le conferiría esta titularidad de derechos y libertades en el seno de un Estado de Derechos. La dignidad humana implica más precisamente dos rasgos: la autonomía individual y la igual dignidad de las personas, que serían la expresión de este mismo valor. Filosofía e historia en el fundamento de la dignidad humana.”²⁴

El Tribunal Constitucional Español según consta en la obra “Acoso Moral en el Trabajo, Análisis Jurídico Laboral”, de Ángel Jurado Segovia, manifiesta: “La dignidad constituye un valor espiritual y moral inherente a la persona, que ha de permanecer inalterada cualquiera que sea la situación en que la persona se encuentre, constituyendo en consecuencia, un minimum invulnerable que todo estatuto jurídico debe

²² DE ESTEBAN/GONZÁLEZ-TREVIJANO, *Curso de Derecho Constitucional*, p. 25; ROBLES MORCHÓN, “El libre desarrollo de la personalidad”, p. 47.

²³ ALEGRE MARTÍNEZ, “El artículo 10.1 de la Constitución”, p. 193.

²⁴ Antonio Péle Directores UNA APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE DIGNIDAD HUMANA, *Revista Universitas*, Universidad Carlos III de Madrid, www.revistauniversitas.org

asegurar, de modo que las limitaciones que se impongan al disfrute de los derechos individuales no conlleven al menosprecio para la estima que, en cuanto ser humano merece la persona.”

El autor Gregorio Peces-Barba Martínez, nos ilustra expresando: “Los Derechos Humanos son fruto de una evolución permanente hacia la racionalidad, y nacen destinados a proteger al individuo y a la persona humana como sinónimos. Históricamente los primeros ámbitos de aparición de la cultura de los derechos fueron la protección del propio individuo y de su conciencia, la defensa de la idea de participación frente al poder del Rey como derivado de la autoridad de Dios, y la idea de dignidad y de libertad individual. Aparecerán así los derechos individuales y civiles, los derechos políticos y las garantías procesales.”²⁵

El reconocimiento de la dignidad a cada individuo supone, por lo tanto, su consideración de ser humano libre, capaz de elección, y con voluntad de autodeterminación, características éstas que se verían lesionadas si conductas lesivas le producen menosprecio o deterioro en su autoestima: “El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios”²⁶.

“Así, la mayoría de cartas políticas modernas, por ejemplo, la alemana de 1949, comienza exaltando la dignidad humana como fundamento de los derechos humanos. En su artículo 1.1 proclama: “La dignidad humana es intangible. Respetarla y protegerla es obligación de todo Poder Público. 2. El pueblo alemán, por ello, reconoce los derechos humanos inviolables e inalienables como fundamento de toda comunidad humana, de la paz y la justicia del mundo...”²⁷.

²⁵ Gregorio Peces-Barba Martínez, Derechos individuales y civiles, los derechos políticos y las garantías procesales. Resumen de Los Derechos Humanos, Universidad de la Rioja

²⁶ Numeral 3, Art.66 Constitución Política de la República del Ecuador

²⁷ RAMÓN EDUARDO BURNEO, Derecho Constitucional, Corporación de Estudios y Publicaciones pág. 167

Citamos de un tratadista ecuatoriano lo siguiente, por expresar con más claridad nuestro propósito al explicar el Art. 66 de nuestra Constitución: “Los derechos que estamos tratando ahora, provienen, como señala el texto transcrito (de la constitución), de la persona misma, de su naturaleza y atributos, no de la concesión del Estado, por lo cual, lo que éste debe hacer es reconocerlos, garantizarlos y regularlos. Esto es precisamente lo que se trata de realizar mediante el artículo 66 de nuestra Constitución vigente, cuyo encabezado expresa: “Se reconoce y garantizará a las personas (...). Luego viene la singularización de cada uno de los derechos a través de veinte y nueve numerales.

El Título VI: “Régimen de Desarrollo”, en el Capítulo Sexto: “Trabajo y Producción”, Sección Tercera: se refiere a las “Formas de Trabajo y su Retribución” el Art. 326.: “El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:... 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”.

Un detalle importante constituye la referencia a los jóvenes y el trabajo, cuando el Art. 329 dispone que: “Las jóvenes y los jóvenes tendrán el derecho de ser sujetos activos en la producción... Los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades. Se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas”. Todos estos elementos forman parte del acervo denominado dignidad.

En el Título VII: “Régimen del Buen Vivir” en el Capítulo Primero: “Inclusión y Equidad” en el Art. 341 se determina que: “El Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación, y priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión,

discriminación o violencia, o en virtud de su condición etaria, de salud o de discapacidad. La protección integral funcionará a través de sistemas especializados, de acuerdo con la ley. Los sistemas especializados se guiarán por sus principios específicos y los del sistema nacional de inclusión y equidad social”.

Hasta aquí los textos principales que consolidan nuestra argumentación doctrinaria y constitucional en referencia al DERECHO A LA DIGNIDAD HUMANA, que constituye el fundamento esencial para anclar sobre él todas las iniciativas y acciones referidas al Mobbing Laboral, objeto de esta tesis.

Desde el punto de vista constitucional y para reforzar su incontrastable aplicabilidad agregaremos que desde la perspectiva del garantismo es perfectamente válido obrar como lo proponemos, respecto de la viabilidad de la Acción de Protección como instrumento de justicia en caso de violación de derechos en el Mobbing Laboral. El Título IX: “Supremacía de la Constitución”, Capítulo Primero: “Principios”, Art. 424 señala que: “La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica. La Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público”.

Y el Art. 425: “El orden jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente: La Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos”.

Por último a estas alturas cabe reafirmar sin lugar a dudas que la Constitución del Ecuador desde la esencia de la normatividad, aunque sea discutible en el

ejercicio práctico y vivencial, es determinante ante la posibilidad de denegación de justicia si con el Mobbing Laboral hay derechos violados, y así el Art. 426 determina que: “Todas las personas, autoridades e instituciones están sujetas a la Constitución. Las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, aplicarán directamente las normas constitucionales y las previstas en los instrumentos internacionales de derechos humanos, siempre que sean más favorables a las establecidas en la Constitución, aunque las partes no las invoquen expresamente. Los derechos consagrados en la Constitución y los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de inmediato cumplimiento y aplicación. No podrá alegarse falta de ley o desconocimiento de las normas para justificar la vulneración de los derechos y garantías establecidos en la Constitución, para desechar la acción interpuesta en su defensa, ni para negar el reconocimiento de tales derechos”.

Por lo tanto la Acción de Protección invocando violación del derecho a la dignidad es viable.

- **El Derecho a la Integridad Moral y el Trato Degradante**

Habiendo evocado elementos sólidos inherentes a la DIGNIDAD, corresponde exponer el Derecho a la INTEGRIDAD MORAL. Al respecto citamos a María José Rodríguez Meza: “la integridad moral constituye una de las bases materiales esenciales para la dignidad humana; uno de sus derechos inherentes relativo, en este caso al ámbito más íntimo e interno del individuo, puesto que contiene los elementos fundamentales para el desarrollo de la personalidad, esto es, para el despliegue, alcance y

mantenimiento de unos sentimientos, ideales y vivencias que permiten la unicidad de cada hombre”.²⁸

El Derecho a la Integridad Moral se encuentra definido en el artículo 66 numeral 3 de la Constitución, que prevé lo que son derechos inalienables:

“a) La integridad física, PSÍQUICA, moral y sexual; b) Una vida “Libre de Violencia” en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia la esclavitud y la explotación sexual; c) La prohibición de la tortura, la desaparición forzada y los tratos y penas crueles, inhumanos o degradantes y d) La prohibición del uso de material genético y la experimentación científica que atente contra los derechos humanos.

Para nuestro propósito nos interesan particularmente los literales a) y c), puesto que el primero enmarca los tipos de integridad que se protegen, incluyendo la integridad moral, y el segundo, que conlleva el acto que prima para que se conculque la integridad de la persona que es el trato degradante.

¿Pero qué es el “Trato Degradante”? y, Por qué es éste Trato el acto que prima para que se afecte la integridad de la persona?. Si bien no existe un concepto definido, la doctrina, tratados, y el derecho constitucional, al trato degradante se lo relaciona con sentimientos de humillación, degradación, envilecimiento e instrumentalización de acoso.

Juan Muñoz Sánchez manifiesta que el trato degradante se concreta en un comportamiento que, “independientemente del doblegamiento o no de la voluntad sufrida

²⁸ María José Rodríguez Mesa, *Torturas y otros delitos contra la integridad moral cometidos por funcionarios públicos*. Edit. Comares. Granada, 2000.

por el sujeto pasivo, produce, en todo caso, un sentimiento de humillación o sensación de envilecimiento ante los demás o ante sí mismo.”²⁹

Así también María José Rodríguez Mesa manifiesta que para que se pueda definir el trato degradante, tiene que “tratarse a la víctima por debajo de lo que exige su condición de persona, mediante actos que, en cuanto objetivamente humillantes o vejatorios, son susceptibles de afectar al equilibrio necesario de su inmediato o posterior desarrollo de la personalidad, siendo, en este sentido, contrarios a la integridad moral.”³⁰

Vistos los conceptos con los que se define al “Trato Degradante”, podemos establecer que poseen elementos en común y de similares características con los de la violación al derecho a la dignidad, lo que pone de manifiesto que los comportamientos que alcanzan la condición de Acoso Laboral, inciden directamente en la esfera íntima de la persona, degradándola y humillándola. Es decir, afectando en definitiva su condición de persona y ser humano como tal. Por todo esto y con base a lo mencionado, siendo la humillación, la degradación y el envilecimiento una constante en el Acoso Laboral, podemos concluir por lógica en referencia al Mobbing Laboral que en todos estos conceptos se identifican conductas que jurídicamente se definen e identifican como “Tratos Degradantes”.

- **El Derecho al Honor**

El derecho al honor es otro de los derechos que habitualmente se considera afectado con el Mobbing Laboral, éste se deriva del derecho a la dignidad, y es por eso que se puede decir que el derecho al honor se ve afectado cuando lo que se protege es a la persona humana, y se lo preserva de ser ofendido o humillado con conductas como

²⁹ María José Rodríguez Mesa, “El delito de tratos degradantes cometido por particular: bien jurídico protegido y elementos típicos”, en *Revista del Poder Judicial*, núm. 62, 2001, pp. 89 a 124.”

³⁰ María José Rodríguez Mesa, “El delito de tratos degradantes cometido por particular: bien jurídico protegido y elementos típicos”, en *Revista del Poder Judicial*, núm. 62, 2001, pp. 89 a 124.”

injurias, calumnias o ridiculizaciones en público, pues se atenta gravemente en contra de su honor, su condición de hombre, y de parte contractual ni más ni menos que igual al empleador.

Es de importancia resaltar que la actividad profesional es una de las formas más destacadas de manifestación externa de la personalidad y de la relación del individuo con el resto de la colectividad, de forma que la descalificación injuriosa o innecesaria de ese comportamiento, tienen un especial e intenso efecto sobre dicha relación, y sobre lo que puedan pensar de una persona, repercutiendo tanto en los resultados patrimoniales como en la imagen personal. No obstante, una observación que puede ser molesta o hiriente, como es una mala evaluación, no constituye un atentado al derecho al honor, salvo que estas acciones sean expresiones, o mensajes insultantes, o comentarios infamantes que deriven en descrédito a la persona en un plano de discriminación, atentado a su dignidad, mediante trato degradante. No olvidemos el numeral 18 del Art. 66 de la Constitución que determina: “El derecho al honor y al buen nombre. La ley protegerá la imagen y la voz de la persona.”

- **Derecho a la No Discriminación**

Siguiendo con nuestro progresivo razonamiento, avanzamos a la definición de la igualdad de las personas, elemento que entra en cuestión el momento que se produce un trato agresivo a otra, extrayéndola de un normal concepto de igualdad.

El Art. 2 de la Constitución ecuatoriana enuncia: “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”.

El Art. 3 contempla: “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”.

En el Capítulo Segundo: “Derechos del Buen Vivir”, Sección Octava: “Trabajo y Seguridad Social” encontramos el Art. 33, del que ya no insistiremos en glosar su contenido, pero cabe recordarlo.

Para dejar establecido y no expresarlo al azar, de que hay interconexión entre los derechos y que Derechos importantísimos para fundamentar nuestra tesis como el Derecho a la Dignidad y al trato igualitario están ligados a otros. Citaremos que derechos a la vida, la libertad, la justicia, la igualdad ante la ley, la buena fe, la seguridad jurídica, la seguridad ciudadana, la solidaridad, tienen sentido cuando se respeta la dignidad humana y no se DISCRIMINA. El ordenamiento jurídico se construye con los cimientos del respeto a la dignidad del ser humano y desde allí se instala el DEBER SER.

Mencionados los fundamentos constitucionales para la aplicación prioritaria de garantías cuando se trata de Derechos Humanos, a continuación evocamos todos los

Instrumentos internacionales relativos a Derechos humanos ya en forma sistematizada y con fines de referencia integral. Para eso expresamos que es importante clasificar a los instrumentos internacionales de Derechos Humanos desde tres perspectivas o sistemas: a) La Carta Internacional de Derechos Humanos; b) El sistema Interamericano de Derechos Humanos; y, c) Los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos.

a) Carta Internacional de Derechos Humanos

El 10 de diciembre de 1948, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó y proclamó la DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS:

Artículo 23

“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;

Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”.

Artículo 24

“Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”.

Artículo 25

“Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros

en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social”.

La alusión y referencias a nuestro propósito del Mobbing Laboral es abundante, por lo que en lo que resta enunciaremos únicamente, los instrumentos del sistema:

- ❖ PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966;
- ❖ PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS, adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966;
- ❖ PROTOCOLO FACULTATIVO DEL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS, adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 diciembre de 1966.

b) Sistema Interamericano de Derechos Humanos

- ❖ CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS SUSCRITA EN LA CONFERENCIA ESPECIALIZADA INTERAMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS, San José, Costa Rica 7 al 22 de noviembre de 1969, o Convención Americana sobre Derechos Humanos (PACTO DE SAN JOSÉ);

❖ PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES, o “PROTOCOLO DE SAN SALVADOR”

De este instrumento internacional cabe citar:

Artículo 6

Derecho al Trabajo

1. “Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.
2. Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo”.

Artículo 7

Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo

“Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

- a. una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción;

b. el derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva;

c. el derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio;

d. la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación.

En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquier otra prestación prevista por la legislación nacional;

e. la seguridad e higiene en el trabajo;

f. la prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral. Cuando se trate de menores de 16 años, la jornada de trabajo deberá subordinarse a las disposiciones sobre educación obligatoria y en ningún caso podrá constituir un impedimento para la asistencia escolar o ser una limitación para beneficiarse de la instrucción recibida;

g. La limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diaria como semanal.

Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos;

h. El descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales”.

c) Instrumentos Universales de los Derechos Humanos

- ❖ CONVENCIÓN INTERNACIONAL SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN RACIAL, adoptada y abierta a la firma y ratificación por la Asamblea General en su resolución 2106 A (XX), de 21 de diciembre de 1965;

- ❖ CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER, adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979:

De este instrumento citamos:

Artículo 11

1. “Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;
- d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;
- e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;
- f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

- a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;
- b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;
- c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;
- d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda”.

❖ CONVENCIÓN CONTRA LA TORTURA Y OTROS TRATOS O PENAS CRUELES, INHUMANOS O DEGRADANTES, adoptada y abierta a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 39/46, de 10 de diciembre de 1984:

Igualmente de este instrumento destacamos:

Artículo 1

1. “A los efectos de la presente Convención, se entenderá por el término “tortura” todo acto por el cual se inflija intencionadamente a una persona dolores o sufrimientos graves, ya sean físicos o mentales, con el fin de obtener de ella o de un tercero información o una confesión, de castigarla por un acto que haya cometido, o se sospeche que ha cometido, o de intimidar o coaccionar a esa persona o a otras, o por cualquier razón basada en cualquier tipo de discriminación, cuando dichos dolores o sufrimientos sean infligidos por un

funcionario público u otra persona en el ejercicio de funciones públicas, a instigación suya, o con su consentimiento o aquiescencia.

No se considerarán torturas los dolores o sufrimientos que sean consecuencia únicamente de sanciones legítimas, o que sean inherentes o incidentales a éstas.

2. El presente artículo se entenderá sin perjuicio de cualquier instrumento internacional o legislación nacional que contenga o pueda contener disposiciones de mayor alcance.

- ❖ CONVENCION SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO, adoptada y abierta a la firma y ratificación por la Asamblea General en su resolución 44/25, de 20 de noviembre de 1989;
- ❖ CONVENCION INTERNACIONAL SOBRE LA PROTECCION DE LOS DERECHOS DE TODOS LOS TRABAJADORES MIGRATORIOS Y DE SUS FAMILIARES, adoptada por la Asamblea General en su resolución 45/158, de 18 de diciembre de 1990;
- ❖ CONVENCION INTERNACIONAL PARA LA PROTECCION DE TODAS LAS PERSONAS CONTRA LAS DESAPARICIONES FORZADAS;
- ❖ CONVENCION SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD;
- ❖ PROTOCOLO FACULTATIVO DE LA CONVENCION SOBRE LA ELIMINACION DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER, adoptada por la Asamblea General en su resolución A/54/4 de 6 de octubre de 1999;
- ❖ PROTOCOLO FACULTATIVO A LA CONVENCION CONTRA LA TORTURA Y OTROS TRATOS O PENAS CRUELES, INHUMANOS O DEGRADANTES;

- ❖ PROTOCOLO FACULTATIVO DE LA CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD;
- ❖ DECLARACIÓN SOBRE LA PROTECCIÓN DE TODAS LAS PERSONAS CONTRA LA TORTURA Y OTROS TRATOS O PENAS CRUELES, INHUMANOS O DEGRADANTES, adoptada por la Asamblea General en su resolución 3452 (XXX), de 9 de diciembre de 1975.

De este instrumento relevamos:

Artículo 1

1. “A los efectos de la presente Declaración, se entenderá por tortura todo acto por el cual un funcionario público, u otra persona a instigación suya, inflija intencionalmente a una persona penas o sufrimientos graves, ya sean físicos o mentales, con el fin de obtener de ella o de un tercero información o una confesión, de castigarla por un acto que haya cometido o se sospeche que ha cometido, o de intimidar a esa persona o a otras. No se considerarán tortura las penas o sufrimientos que sean consecuencia únicamente de la privación legítima de la libertad, o sean inherentes o incidentales a ésta, en la medida en que estén en consonancia con las Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos.
2. La tortura constituye una forma agravada y deliberada de trato o pena cruel, inhumana o degradante”.

Artículo 2

Todo acto de tortura u otro trato o pena cruel, inhumana o degradante constituye una ofensa a la dignidad humana y será condenado como violación de los propósitos de la Carta de las Naciones Unidas y de los derechos humanos y libertades fundamentales proclamados en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Actualmente no existen organizaciones internacionales que hayan creado tratados convenios o declaraciones específicamente sobre el tema del Mobbing Laboral, sin

embargo existen varios tratados convenios y declaraciones que protegen derechos afectados por el Mobbing Laboral y entre otros podemos destacar a los principales:

- Declaración Americana de los derechos y deberes del hombre, 1948

Artículo I.- Todo ser humano tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

Artículo II.- Todas las personas son iguales ante la ley (...)

Artículo XIV.- Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes en el empleo.

Toda persona que trabaja tiene derecho a recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza, le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.

- Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), de la Organización Internacional del Trabajo OIT, 1958.

Este instrumento en su artículo primero, afirma que el término DISCRIMINACIÓN comprende:

Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación a los efectos de este convenio. Los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

En referencia a documentos emitidos por las organizaciones de ámbito global, la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo elaboraron las DIRECTRICES MARCO PARA AFRONTAR LA VIOLENCIA LABORAL EN EL SECTOR SALUD, en el que plantea lo siguiente: “La violencia en lugar de trabajo -sea física o psicológica- se ha convertido en un problema mundial que atraviesa las fronteras, los contextos de trabajo y los grupos profesionales. La violencia en el lugar de trabajo -que durante mucho tiempo ha sido una cuestión “olvidada”- ha adquirido una enorme importancia en los últimos años y en la actualidad es una preocupación prioritaria tanto en los países industrializados como en los países en desarrollo”.

La violencia laboral afecta a la dignidad de millones de personas en todo el mundo. Es una fuente de desigualdad, discriminación, estigmatización y conflicto en el trabajo. Cada vez más, es un problema capital de derechos humanos. Al mismo tiempo, la violencia en el lugar de trabajo aparece como una amenaza grave, y a veces letal, contra la eficiencia y el éxito de las Organizaciones. La violencia causa perturbaciones inmediatas, y a veces perturbaciones de largo plazo, de las relaciones entre las personas, de la organización del trabajo y de todo el entorno laboral”³¹

2.3 La Legislación Internacional, Legislación Comparada.

³¹ DIRECTRICES MARCO PARA AFRONTAR LA VIOLENCIA LABORAL EN EL SECTOR SALUD, Organización Internacional del Trabajo OIT. Consejo internacional de enfermeras CIE. Organización Mundial de la Salud OMS. Internacional de Servicios Públicos ISP. Programa conjunto sobre la violencia laboral en el sector de la salud. Ginebra2002 (Consultar. Página Web de la Organización Internacional del Trabajo)

La “Constitución española” de 1978, que debiera servir de modelo para otros países, menciona que a la dignidad de la persona como fundamento de los Derechos Humanos: Artículo 10.1. Que: “la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes... son el fundamento del orden político y de la paz social.”

El Mobbing Laboral atenta directamente contra la Dignidad Humana y así lo han entendido algunos países que han llegado incluso a tipificarlo como delito. En España por ejemplo, se halla tipificado al acoso moral como delito.

De ahí citamos el BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO ESPAÑOL DEL 23 DE JUNIO DE 2010 donde se publica la reforma que recoge en la exposición de manera muy descriptiva y ejemplar:

"Dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la CONDUCTA DE ACOSO LABORAL, entendiendo por tal 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. Con ello quedarían incorporadas en el tipo penal todas aquellas conductas de acoso producidas tanto en el ámbito de las relaciones jurídico privadas como en el de las relaciones jurídico-públicas."

La normativa penal española añade elementos indispensables para la comprensión de la problemática del Acoso Moral cuando incluye el irrespeto a la dignidad humana y las manifestaciones de abuso de poder que sanciona expresando: Se incluyen un segundo y un tercer párrafo al apartado 1 del artículo 173 [del Código Penal] con la siguiente redacción:

“Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier RELACIÓN LABORAL o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada ACTOS HOSTILES O HUMILLANTES que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima. Se impondrá

también la misma pena al que de forma reiterada lleve a cabo actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, tengan por objeto impedir el legítimo disfrute de la vivienda”.

Sobre el tema importante nos parece el criterio del psiquiatra Alfredo Caicedo, quien en su blog temático expone un criterio que abona al debate jurídico que no se ha dado en nuestro país: “El ACOSO LABORAL es un concepto complicado que ha generado mucho debate. Es evidente que existe en muchos ámbitos, pero no en unas cifras tan altas como se nos ha transmitido. La inclusión del Acoso Laboral en el código penal supone un paso más en la línea que siguen nuestros legisladores de criminalizar las conductas y aplicar directamente el castigo. Algunos laboristas con los que he hablado consideran que es un grave error meter en el ámbito penal este problema. La contundencia del sistema penal no calza con los problemas laborales. Esperemos que los jueces establezcan unos criterios exigentes ya que el entorno laboral puede volverse irrespirable al empezar a aparecer las querellas en lugar de las demandas laborales.”³²

Sin perjuicio de las obligatorias referencias anteriores a normativas de otros países en el desarrollo del trabajo, en adelante citaremos cómo otros países tratan el Mobbing o Acoso Laboral en sus normas internas.

Es importante haber separado los conceptos hechos por los doctrinarios ya que estos contienen una visión clínica del asunto, es decir busca señalar cuál es el daño psicológico sus causas y consecuencias, mientras que un concepto jurídico se refiere a la conducta jurídica del acoso psicológico, se busca establecer como una forma de atentar contra la integridad moral y a la dignidad del trabajador.

En Suecia, encontramos que fue el primer país en el mundo que vio necesario legislar el Mobbing Laboral en su “Ley Básica de Prevención de Riesgos” creada

³² <http://alfredocalcedo.blogspot.com/2011/02/acoso-laboral-tipificado-como-delito.html>

el 21 de septiembre de 1993. Allí se define ya el Mobbing Laboral como: “Recurrentes acciones reprobables o claramente hostiles frente a un trabajador o trabajadores de forma ofensiva, y con el propósito de establecer el alejamiento de estos trabajadores respecto de los demás que operan en un mismo lugar del trabajo.”

En Francia, país con prolíficos autores en doctrina laboral como Marie France Hirigoyen, al crearse la “Ley de Modernización Social”, de enero de 2002, se introduce en el Código del Trabajo una prevención decisiva que a la vez define al Mobbing Laboral: “Ningún trabajador puede sufrir las conductas repetidas de acoso moral que tengan por objeto o por efecto una degradación de las condiciones de trabajo susceptible de afectar sus derechos y su dignidad, de alterar su salud física y su salud mental o de comprometer su futuro profesional”

En Bélgica la legislación de 11 de junio de 2002 relativa a la “Protección contra la violencia y el acoso moral o sexual en el trabajo”, define el Acoso Laboral como: “Conductas abusivas y reiteradas de todo género, externas o internas a la empresa o institución, que se manifiesten principalmente en comportamientos, palabras, intimidaciones, actos, gestos y escritos unilaterales, que tengan por objeto o por efecto atentar a la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un trabajador, o de otra persona que este capítulo le sea aplicable, con ocasión de la ejecución de su trabajo, poner en peligro su empleo o crear un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”

En Colombia encontramos la única ley específica vigente en Sudamérica y es la “Ley No. 1010” de 23 de enero de 2006, en la que se define el Mobbing Laboral y sus formas que conducen a su diagnóstico. En la parte conceptual señala: “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.”

De las normas presentadas anteriormente se puede desprender que el factor común conceptual inherente al Mobbing Laboral es la conducta el elemento más importante. Mayor énfasis encontramos en España en la “Ley 1010”, ya que en la misma al describir los elementos constitutivos de esta conducta señala que es generada por una actitud conductual que busca generar daño en la víctima, y busca además prevenir la conducta agresiva del acosador.

Es importante precisar que las conductas de Acoso Laboral, para que se consideren tales, además de ser reiterativas o sistemáticas en un periodo de tiempo más o menos largo, deben ser objetivamente graves, incisivas y que conlleven determinado grado de crueldad, pues no toda reprimenda o actitud severa es abusiva, por lo que debe ser objetivamente evaluada como lesiva a la dignidad del trabajador.

Entre los países que por falta de decisión se mantiene al asunto tras bastidores está el nuestro, debiendo precisar sin ambages que es por directa ignorancia de los legisladores y por la poca preocupación oficial, que conociendo del problema nada han hecho por poner en debate con propuestas decididas un problema humano delicado y denigrante a la vez.

Identificada la realidad, es decir la existencia insoslayable del Acoso Laboral como problema en la especie y sociedad humana, como problema laboral, como epidemia nociva en los lugares de trabajo, no es posible continuar ignorándolo. El Acoso Laboral en el trabajo es una no tan nueva situación social ni en el espacio ni en el tiempo, por lo que la solución en todo caso se hace urgente.

“Según una investigación realizada por la Universidad de Henares en España, publicada en una revista especializada, son más de un millón y medio de

trabajadores en España -lo que supone un 11,4 por ciento de la población activa española- los que han sido víctimas de Acoso Laboral en la empresa, de modo que tanto las personas afectadas, como el resto de las personas del grupo social, son conscientes de que pueden y deben hacer algo para corregirlo a través de acciones individuales o colectivas”.³³

Convenios OIT

La legislación OIT es muy pobre en términos de Mobbing Laboral. Existen dos convenios y un documento orientador únicamente, precisando que el más relevante es este último que no tiene ninguna fuerza en su aplicación. El Convenio No. 111 se refiere sobre todo a la Discriminación y el No. 155 a la Seguridad en el trabajo, en otras palabras a Seguridad Industrial.

EL CONVENIO 111 de la OIT sostiene en su artículo primero: “1. A los efectos de este Convenio, el término DISCRIMINACIÓN comprende:

a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados”.

2.4 La Legislación ecuatoriana

³³ Propósitos citados de Djamil Tony Kahale Carrillo, Doctor por la Universidad de Salamanca, en la publicación que hace en la Revista Gaceta Laboral Volumen 13 2007 Universidad del Zulia Venezuela.

Una forma peculiar de Acoso Laboral, se da en las sociedades machistas, la nuestra no es la excepción, la víctima más propicia es la mujer. Efectivamente en el predominio de una sociedad como la nuestra, se lleva a la práctica una serie de actitudes denigrantes en contra de la mujer, entre esas está la discriminación laboral por el hecho concreto de la maternidad y los derechos que esta envuelve, lo que no deja de ser una forma de acoso.

Creemos desde los términos conceptuales del Mobbing Laboral que tal discriminación de género es una forma de Acoso Moral, Laboral, que la Constitución ecuatoriana prohíbe como lo dispone expresamente el Art. 331 que enfoca la temática de la siguiente manera:

“El Estado garantizará a las mujeres la igualdad en el acceso al empleo, a la formación laboral y a la promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa del trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas 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”

Desde los presupuestos de la norma mencionada y los que constan en el Art. 332 de la Constitución, se establecen amparos sobre los derechos reproductivos de forma concreta:

Art 332: “El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos”.

Otro grupo vulnerable que tiene cabida en la protección de derechos en la esfera constitucional es el de las personas en estado de discapacidad. Es así que en la sección Sexta del capítulo: “Personas con discapacidad”, en el Art. 47 determina que: “El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades” y se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a:...5) El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas”.

Así mismo para las Comunidades y Pueblos Indígenas se reconoce en el capítulo Cuarto: “Derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades”, el Art. 57.- “Se reconoce y garantizará a las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas...los siguientes derechos colectivos:... 2. No ser objeto de racismo y de ninguna forma de discriminación fundada en su origen, identidad étnica o cultural...”

Derechos Fundamentales son: “Las facultades esenciales que se consideran previas a la institución de un Estado, ya que el nacimiento de éste proviene de la necesidad de reconocer y garantizar estas prerrogativas a los individuos. La negación de éstas sería la negación de la esencia misma de la persona humana”.³⁴

“Los derechos individuales, cuya protección es la primordial obligación del poder y de la razón de ser del Estado, son a la vez el principal problema para éste, en tanto en cuanto demarcan los límites que frenan la tendencia expansionista de los gobernantes autoritarios”.³⁵

La protección integral funcionará a través de sistemas especializados, de acuerdo con la ley. Los sistemas especializados se guiarán por sus principios específicos y los del sistema nacional de inclusión y equidad social”.

³⁴ DICCIONARIO CONSTITUCIONAL. Op., cit., Págs. 99 y 100.

³⁵ RAMÓN EDUARDO BURNEO, Derecho Constitucional, Corporación de Estudios y Publicaciones Pág. 168.

Es necesario también dejar sentados determinados conceptos precisos inherentes al mundo laboral, y para ello entramos a definir identidades conceptuales útiles complementarias que irán nutriendo el futuro manejo de conceptos jurídicos más elaborados. Así tenemos el concepto de TRABAJO. Desde el punto de vista antropológico, es la percepción del hecho externo de la ejecución de una actividad que contribuirá al desarrollo, producción directa o indirectamente.

Podemos decir que la palabra TRABAJO emana del resultado del trabajo, definida en latín como “opus”. En latín se diferenciaba la “opera” que define a la actividad en sí, y la “labor”, vinculada a la forma de trabajo que podía ser agrícola, artesanal, etc. De acuerdo a Arendt, para los griegos en la antigua Grecia no existía un vínculo que asociara la calidad de ciudadano al trabajo, este último estaba reservado a los esclavos, ya que para los griegos el trabajo era por naturaleza un acto de sometimiento. Arendt, retoma de Aristóteles la diferencia que éste establece entre la “Praxis”, acción que es inseparable de su autor, del medio y de los otros, de la “Poiesis” o producción. De ahí se verá más adelante, nace el prejuicio peyorativo de utilizar el trabajo como instrumento de humillación, del que derivará el “trabajo forzado”.

Concebida la relación laboral en esa perspectiva antropocéntrica, es menester contrastarla con una visión de perspectiva histórica, y para ello quien mejor que Hegel (uno de los referentes del materialismo histórico) para explicarlo, y tenemos entonces que: "por su trabajo el hombre mantiene tres tipos de relaciones indisociables: una relación con la naturaleza, de orden instrumental, cuyo resultado viene dado por el tipo de herramientas y bienes adecuados utilizados para satisfacerlos; una relación con la sociedad, susceptible de procurarle reconocimiento social e identidad, y una relación consigo mismo sinónimo de realización personal".

La respuesta desde la normativa estatal de algunos países al problema del Mobbing Laboral ha sido más bien lenta, tomando en consideración que el problema tiene

presencia secular y la preocupación para enfrentarlo pocas decenas de años, razón por la que identificamos con no poca razón la complicidad del Estado en la administración de soluciones, ya sea por acción, como también por omisión. En nuestro país, dado nuestro nivel de desarrollo productivo y de instituciones sociales, científicas y jurídicas, junto a una brecha económica tan desigual, nada se ha hecho o muy poco, que no sean iniciativas aisladas derivadas de la preocupación privada, religiosa o estatal muy localizadas.

Determinada la responsabilidad social del Acoso psicológico en el trabajo y la necesidad de enfrentarlo, en el momento histórico que vivimos, no es posible imaginar siquiera más omisiones o actitudes evasivas o al menos de indiferencia ante el problema, y que los acosadores se lleven por delante, sin recato, ni norma que los sancione, la dignidad de las personas, se atente sin pudor en contra del ser humano, que se atente contra del bienestar individual, soslayando las garantías que la mayoría de constituciones de los países, incluyendo el nuestro brindan a los ciudadanos, garantías que tienen que ver con la dignidad humana, el derecho al buen vivir, el derecho a un trabajo estable, el derecho a la intimidad, el derecho a la integridad física y psíquica, el derecho a la protección de su vida privada y pública, y el derecho a la honra personal y familiar, amén de otros como el derecho a la no discriminación, opción sexual, libertad de opinión, de expresión e información, etc.

Un aspecto importante y que debemos dejar claro, es que dadas las condiciones de garantismo de nuestra actual Constitución, este momento sí es posible que se pueda atacar eficazmente el Mobbing Laboral por medio de instituciones que ya están vigentes y que se las debería utilizar en beneficio de los derechos ciudadanos como el de la dignidad, violados a través del Mobbing. Cuando hemos mencionado esto hay algunos profesionales del Derecho que nos han escuchado escépticos, pero sobran argumentos de orden constitucional como para no darnos oído y por eso lo explicamos sin rubor más adelante. La sensación inicial es, y por cierto justificadísima de que en el Ecuador existe desprotección ante el fenómeno del Mobbing Laboral, puesto que hay ausencia de normas o ley específica. Es la forma usual de razonar, si se parte de la idea de que ni el sector

privado promovió normas que le ayuden a perfeccionar mecanismos de producción óptimos.

No obstante hay una explicación más coherente, y es que se explica más bien en el interés de empresarios y también del Estado, de conservar un status en donde unos y otros coinciden en beneficiarse de la explotación al trabajador.

Es más redituable someter, uniformizando actitudes, que democratizar la protesta o la resistencia. Herencia repudiable de lo que los especialistas psicólogos denominan, herencia del Poder Adulto que a través de la uniformización cultural logra réditos de lucro más importantes. De ahí que abandonar a los ciudadanos, dejarlos en la desprotección es más lucrativo.

Al respecto el tratadista Ecuatoriano Dr. Luis Eduardo Cueva Carrión en su reciente libro “Acción Constitucional Ordinaria de Protección” expresa: LA DESPROTECCIÓN.- “No hay mayor frustración que sentirse impotente; pero la más grande desilusión humana, es sentirse desprotegido y no tener a quien recurrir”.³⁶

Quien se enfrenta al abuso de poder, por el sólo hecho de ubicarse frente a él, está desamparado y, desamparado por toda autoridad, pues ese poder se expresa en diferentes funciones del Estado de diferente manera. Por ejemplo una manera de ejercer poder en la función judicial es no actuar, o actuar tarde y las prácticas de explotación del ser humano en muchísimos casos, por parte de la autoridad pública, se ejerce con beneficios repudiables. Esta es una forma de corrupción porque la autoridad abusiva y corrupta, no sólo que desampara a los ciudadanos sino que los coloca en condiciones extremas no dejándoles otra alternativa que someterse a su capricho y a su modo de ser, consintiendo que los trabajadores realicen las mismas prácticas, convalidando por omisión hechos dignos de la ley de la selva, hecho que constituye negación de los derechos fundamentales del hombre, antítesis de una convivencia civilizada.

³⁶ Dr. Luis Eduardo Cueva Carrión, “Acción Constitucional Ordinaria de Protección”, pág. 18

La Constitución ecuatoriana entre las garantías de que rodea al ejercicio de derechos en ella previstos, posee una acción constitucional denominada Acción de Protección. Ante el desamparo en que puede colocarse a un ciudadano, el constituyente ha recogido una acción rápida y eficaz denominada “Acción Constitucional ordinaria de Protección”, más comúnmente conocida solo como ACCIÓN DE PROTECCIÓN; y, en otros países como Acción o Recurso de Amparo o de Tutela.”

La oportunidad de citar este instrumento radica en que actualmente, no hay tipificaciones legales en el Código del Trabajo, ni en el Código Penal ni en ninguna otra ley, que permita acción legal alguna en protección del acosado. Por el momento y hasta que eso ocurra, esta Acción es idónea, toda vez de que se puede fundamentar violación de derechos y proponerla ante cualquier juez constitucional, sabiendo que todos los jueces revestidos de jurisdicción son competentes.

Es entonces este momento la citada ACCION DE PROTECCIÓN la vía idónea para denunciar actos de acoso laboral en nuestro país ante la ausencia del derecho positivo nacional, sobre tal problemática socio laboral.

3.- CAPÍTULO III – EL MOBBING: LA DOCTRINA Y EL HECHO REAL

- 3.1 Conceptos doctrinales: Konrad Lorenz;
- 3.2 Heynz Leymann (45 actitudes hostiles);
- 3.3 Marie France Hirigoyen, Jurado Segovia;
- 3.4 Iñaki Piñuel y Zabala;
- 3.5 Luis Humberto Abarca Galeas

3.1 Conceptos doctrinales: Konrad Lorenz

Konrad Zacharias Lorenz, nacido en Viena el 7 de noviembre de 1903, falleció en febrero de 1989 en su ciudad. Estudió Medicina en la Universidad de Columbia en New York, y al finalizar sus estudios se dedicó a la Zoología obteniendo su doctorado siempre en la Universidad de Viena. Investigó el comportamiento animal y es uno de los

padres de la Etología, rama de la biología y de la psicología experimental que estudia el comportamiento de los animales, en libertad, o en condiciones de laboratorio. Recibió el Premio Nobel de la Fisiología o Medicina en 1973.

En su infancia se interesaba mucho en los gansos salvajes, sobre los que leía bastante. Lorenz buscaba un lugar en medio de la naturaleza, lejos de las miradas y moradas de los hombres, para poder estudiar el comportamiento de sus animales. Buscaba un prado con un pequeño lago. Encontró lo que buscaba y lo bautizó con el nombre de “Seewiesen” (los Prados del Lago).

Aquí descubrió que los gansos recién nacidos lo tomaban por su madre porque en el momento de su venida al mundo se veían impulsados a tomar como madre al objeto redondo que flota sobre el agua, (en este caso la cabeza de Konrad Lorenz).

Observó el comportamiento de determinadas especies animales constatando que en ciertos casos los individuos más débiles del grupo se coaligaban para atacar a otro más fuerte. Para definir esta situación utilizó el verbo inglés “TO MOB” que se define como atacar con violencia. De aquí nació la doctrina en torno a los instintos, en la que convergían el proceso de aprendizaje afectivo, la actividad lúdica y la concepción genial.

La tan alabada y mistificada consciencia humana, proclamada y erigida en elemento distintivo del ser humano hasta entonces, sucede que es al mismo tiempo motivo de su perdición, pues nos lleva a la sobrestimación, y esta sobrestimación a la autodestrucción.

Con esta conclusión Lorenz hirió duramente los prejuicios religiosos y culturales de la época, que se tenía por ser divino, en lo más profundo de su idealismo. Puso de manifiesto las diferencias entre el hombre y lo que llama sus manifestaciones animales, con las actividades que un animal no es capaz de realizar.

De ahí expresó: “La Humanidad defiende su autoestima con todos los medios, y conviene sin duda, predicar humildad y tratar de hacer saltar de una vez para siempre por los aires, los obstáculos hijos de la presunción de la conciencia individual.”

Esto no tiene nada que ver con ese amor romántico a los animales, que entre nosotros generalmente va acompañado de un desprecio al hombre, o que en ocasiones, aparece también como infantil amor a gatitos y monitos, sino con el empeño convencido y resuelto de aprender de la historia de los seres vivos, que la agresividad, después de haber contribuido durante un largo período histórico al proceso selectivo de las especies, puede y debe ser reducida, compensada y canalizada. (Por este empeño suyo de liberar al hombre de su atávica soberbia, Konrad Lorenz podría recibir algún día el premio Nobel de la paz).

Durante siglos, la única “explicación” fue considerar la conducta humana producto de la voluntad de Dios y las tentaciones del mal, siendo todos los hombres iguales ante la ley de divina. Al establecerse en el siglo XIX la crisis total de la religión como fuente de la explicación del mundo, y caer la escolástica y la teología en el más total descrédito, la explicación de la conducta humana buscó una dirección científica, pero la ciencia del siglo XIX, e incluso la de los primeros decenios del siglo XX, no contaba aún con la genética ni con la bioquímica, auxiliares plenos de razonamiento lógico y científico por tanto no podía contestar a sus preguntas.

Lorenz aplica sus tesis acerca de la analogía entre el comportamiento animal y el humano al estudio de un instinto, y a un tipo de comportamiento concreto: el instinto agresivo. Para Lorenz, la agresión es claramente un instinto, y concretamente uno de los cuatro instintos superiores, siendo los tres restantes hambre, sexo y miedo. Ese instinto se encuentra en los animales, y también en el hombre; y por instinto entiende Lorenz, un mecanismo innato del comportamiento biológicamente determinado que tiene su origen en la evolución filogenética, y se ha transmitido por lo tanto hereditariamente es la agresividad innata. Actitud que solo se puede controlar mediante la educación, la religión,

la represión, la ley, la pena y en fin los estímulos más adecuados a cada personalidad humana que en todo caso el estado debería equilibrar.

Existe pues en el hombre un impulso innato que le lleva a agredir a sus congéneres (por agresión entiende Lorenz normalmente: la agresión intraespecífica, y es ésta la que constituye el objeto de su estudio), y que determina toda una amplia gama de conductas destructivas, abarcando desde una pelea sin importancia entre niños, hasta la guerra nuclear y el terrorismo, si bien a la época, los indicadores de terrorismo se adecuaban más bien a determinados prejuicios de tipo más bien religioso.

Que en los animales existe un instinto agresivo, es algo que Lorenz tiene muy claro. En cuanto a las excelencias de la agresión intraespecífica, Lorenz opina que ésta cumple importantes funciones en orden a la conservación de las especies.

Para ilustración detengámonos unos segundos en lo que es la agresión intraespecífica. Es el tipo de agresiones nacidas de instintos básicos (territorialidad, sexual, caza, etc.) son la forma con la que los animales, experimentado en los perros expresan furia y agresión. “Es curioso que en el 98% de las actuaciones de este tipo, aun existiendo una gran ferocidad y descarga de fuerza, el perdedor no tiene que lamentar más que su deshonra y no su muerte o heridas con fin fatal.

Dentro de la manada los cachorros o los nuevos integrantes más jóvenes, encuentran su sitio a través de la socialización que el resto de integrantes aporta en su enseñanza; esto presenta la ventaja entre los integrantes del grupo social a disciplinarse en multitud de ocasiones sin ocasionarse daños, ya que la herencia genética aportada a lo largo de los años les ha enseñado que esa es la mejor forma para sobrevivir.

Cuando los homínidos, nos introducimos de repente en su vida, rompiendo la cadena de vida social e integrando a un nuevo mundo a nuestro amigo, en muchas ocasiones también deshacemos la cadena de aprendizaje más valiosa para nuestra mascota,

que es la Impronta. Nos olvidamos de que no solo necesita relacionarse con nosotros y las demás personas que los rodean sino, de las demás especies fortaleciendo así su calma, su socialización, y el equilibrio dentro de nuestro mundo.

Los perros que no han recibido el contacto social con otros perros durante su maduración social en sus primeras etapas de vida es posible que no caminen junto con otros perros. Dentro de las agresiones que se dan entre perros se destacan tres: agresión entre machos, agresión entre hembras y agresión jerárquica.³⁷

En resumen, podemos decir que la agresión intraespecífica no es nada grave ni diabólico como el principio tanático (impulso hacia la muerte que se contrapone al eros, conjunto de los impulsos sexuales de la personalidad y, en general al principio de la vida), aniquilador. A no dudar, es parte esencial en la organización conservadora de la vida de todos los seres. Naturalmente, como todo lo terrenal, a veces puede funcionar indebidamente y destruir alguna vida, aunque esté destinada a favorecer el gran suceso de la vida orgánica.

Si así son las cosas, si el hombre se ve fuertemente inclinado a agredir a sus congéneres igual que una rata agrede a otra rata extraña, y si además no está dotado de mecanismos inhibidores que le impidan el exceso en la agresión, el futuro que se puede augurar a la humanidad no es muy halagüeño.

De todas formas, tampoco conviene exagerar los peligros de la agresividad humana: en el hombre también "la maldad sirve para algo bueno".

Sin embargo hay que dejar claro que Lorenz parte de bases falsas, pues su método de investigación se basa en el estudio del comportamiento animal, (en el que el autor es un experto), y en la extrapolación sistemática al hombre de los resultados de dicho estudio.

³⁷ <http://conductacanina-etologia.blogspot.com/2008/06/agresion-intraespecifica.html>

Por lo tanto, se afirma el carácter determinante de los instintos sobre la conducta humana (al igual que sobre la animal), y se desconoce por completo el papel que en el hombre tienen el entendimiento y la voluntad, aunque Lorenz afirme que reconoce el valor de la libertad, y que éste no resulta negado por su teoría, en la práctica se desnaturaliza su significado. Nos encontramos, en conclusión, ante un científico cuyo aporte fundamentalmente atañe al esfuerzo de la investigación y a la apertura de oportunidades inestimables de descubrimientos insospechados para el futuro.

3.2 Heynz Leymann (45 actitudes hostiles)

El profesor Heinz Leymann, nació en Alemania el 17 de julio de 1932 y murió en Estocolmo en 1999. Se nacionalizó como ciudadano sueco en 1955. Vivió en Suecia largos años. Era doctor en psicología pedagógica y también obtuvo el grado de doctor en la ciencia médica de la psiquiatría.

En los años 60 un médico sueco detectó un especial tipo de comportamiento hostil en la escuela que se mantenía durante un largo período. A principios de los 80 Leymann encontró el mismo tipo de comportamiento hostil a largo plazo en empleados y en sus lugares de trabajo. Desde entonces Heinz Leymann es el experto internacional más reconocido en el campo del Mobbing Laboral. Si el mérito de Lorenz radica en estudiar las conductas instintivas, el de Leymann radica en la precisión hacia el mundo laboral, objeto de toda nuestra investigación.

Trabajó como psicólogo clínico y profesor de ciencias del trabajo en la Universidad de Umea. Llegó a tratar cerca de 1300 pacientes, un número importante de ellos fueron hospitalizados en una clínica que aplicaba programas especiales con el tratamiento desarrollado por el profesor Heinz Leymann. Está considerado como el primer investigador y pionero en la divulgación del Acoso Psicológico o Mobbing en Europa.

Otros pioneros europeos en esta materia son la psiquiatra francesa Marie France Hirigoyen y el psicólogo español Iñaki Piñuel y Zabala, pero Leymann es la base, es quien aplica el estudio de conductas de acoso, ya en el ámbito laboral.

Leymann interesado también 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 en el año 1972. La actual investigación de este tipo de comportamiento infantil ha ido desarrollándose en los últimos 20 años perfeccionada sobre todo por el noruego Dan Olweus (1993).

Esta actitud de niños se bautizó como "bullying", usado por los investigadores ingleses y australianos, es de notar que en Estados Unidos se sigue usando, en estas formas de conducta el término "Mobbing", ya que la mayoría de veces, ellos consideran, que tiene el Mobbing claras características de la violencia física típica del "bullying"; sino que se realiza de un modo espontaneo, natural casi, sin dejar pruebas tangibles de una actuación sofisticada y maliciosa, lo que no disminuye, al contrario, multiplica, su efecto estigmatizador.

De hecho, el "bullying" escolar está fuertemente caracterizado por actos físicamente agresivos. Por el contrario, la violencia física raramente aparece en el síndrome laboral adulto. Más bien, el Mobbing adulto se caracteriza por conductas más cínicas, propendiendo cruelmente al aislamiento social de la víctima, que es peor que un golpe único.

Leymann dejó claras estas diferencias y contrastó claramente la conceptualización del Mobbing Laboral. Es convencional mantener el término "bullying" para las agresiones sociales entre niños y adolescentes en la escuela, y reservar el término "Mobbing" para la conducta laboral adulta. Esta expresión fue identificada también con la palabra "Psicoterror" y conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética que es

administrada de forma sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente contra un único individuo, quien, a consecuencia de ello, es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, con base en acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes (al menos una vez por semana) y a lo largo de un prolongado periodo (al menos durante seis meses), bases técnicas de universal y probada precisión y utilidad.

Como consecuencia de la alta frecuencia y larga duración de estas conductas hostiles, tal maltrato se traduce en un enorme suplicio psicológico, psicosomático y social. Para Leymann la diferencia entre el Mobbing y cualquier otro conflicto entre personas en el mundo laboral es que el mismo no se desarrolla entre iguales sino que la víctima ocupa una posición de inferioridad, bien ya sea jerárquica o de hecho, respecto del agresor. O en otras palabras, se suele describir la relación entre el agredido y el agresor como “asimétrica”.

Por lo tanto son tres los principales rasgos que diferencian el Mobbing o Acoso Laboral de cualquier otro tipo de conflicto interpersonal en el medio laboral:

- la duración;
- la repetición; y,
- la relación asimétrica o desigual entre las dos partes del conflicto.

Entre sus aportaciones destaca un cuestionario formado por 45 preguntas en las que se recogen acciones típicas del Acoso Laboral. Leymann considera que si alguna de las actividades que se indican en el cuestionario se repite de forma habitual durante al menos un periodo de seis meses, se está ante un caso de Acoso Laboral.

- **Las 45 preguntas de Heinz Leymann**

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

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

Perfil del acosador

Responde al de un "psicópata organizacional" que emplea técnicas de ataque sutiles, manipula el entorno para conseguir aliados entre los compañeros de trabajo o su silencio ante esa situación, intenta "trepar" rápidamente para desde esa posición ejercitar mejor su acoso y, se ha visto que muchos de ellos ya eran hostigadores en el colegio.

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

- 12. No se habla nunca con la víctima;
- 13. No se le deja que se dirija a uno;
- 14. Se le asigna a un puesto de trabajo que le aísla de sus compañeros;
- 15. Se prohíbe a sus compañeros hablar con él; y,
- 16. Se niega la presencia física de la víctima.

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

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

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

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

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

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

3.3 Marie France Hirigoyen, Jurado Segovia

Marie France Hirigoyen es Doctora en Medicina desde 1978, Marie France Hirigoyen nació en 1949 en Francia. Especializada en Psiquiatría, Psicoanálisis y Psicoterapia Familiar y Terapia del Acoso Moral o Acoso Psicológico.

Inicia en 1985 seminarios y conferencias sobre gestión del stress. Se especializa en Victimología, rama de la Criminología que analiza las secuelas psíquicas en las personas que han sufrido atentados o agresiones.

En 1995 publica, en Francia, una memoria titulada: “La destruction morale, les victimes des pervers narcissique”. Centra entonces su investigación en la violencia psicológica, y publica en 1998 un ensayo "Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien", del cual se venden en su País (Francia) 450.000 ejemplares, y posteriormente se traduce a 24 idiomas.

En su segundo libro, "Malaise dans le travail. Harcèlement moral", que aparece en Marzo del año 2001, la autora precisa su análisis en el hostigamiento moral al entorno laboral. "El acoso moral en el trabajo" es un ensayo sobre la perversión de la tortura psicológica en el ámbito laboral.

Los Acosadores según Marie-France Hirigoyen: "De lo que sí existen estudios es del perfil del acosador. Según la psicoanalista Marie France Hirigoyen, se trata de "perversos narcisistas, de un egocentrismo extremo que tienen una falta total de empatía con los demás y un gran deseo de poder". Hay también un segundo tipo de "psicoterrorista laboral", el individuo frágil, inseguro de su poder y competencias que se siente obligado a "dar el pego" aunque sea en detrimento de otro al que haya que romper. Ocurre, asimismo, que la perversidad proceda de la misma empresa o de sus métodos de dirección, que suele ser difícil de identificar". La cara oculta del ser humano, su capacidad de dominar y destruir al otro está presente y es una realidad.

El retrato psicológico del perverso que disfruta con la aniquilación psicológica del otro y los procesos que median entre el verdugo y la víctima, se nos muestran como algo perfectamente reconocible en nuestro entorno, ya sea en la pareja, en la familia o en el trabajo, pues el fenómeno del acoso moral lo que describe es como se establecen esas relaciones de dominación y destrucción en los entornos donde transcurre la vida cotidiana. A diferencia de quienes pretenden dominar mediante la fuerza, el perverso utiliza la seducción, desarrolla una tortura psicológica que desestabiliza, confunde, emite mensajes contradictorios, deforma el lenguaje, descalifica, engaña, desautoriza, niega la realidad y al final atribuye a los demás los desastres que provoca, erigiéndose en salvador y haciéndose así con el poder.

Lo más destacado de su obra son sus conclusiones sobre el papel que en ocasiones podemos jugar en esta forma de "violencia indirecta" y la dimensión social de esta conducta que hunde sus raíces en la forma de entender el poder, "en un sistema que

funciona según la ley del más fuerte o del más malicioso los perversos son los amos", escribe. Al final el último interrogante que nos queda es ¿Cómo restablecer el respeto entre los individuos en cada uno de los contextos en que se establecen las relaciones sociales?.

Diálogo con Marie-France Hirigoyen

“El Acoso Moral” es desde hace un tiempo ya, el libro de no ficción más leído por los franceses, y ya se ha editado con éxito en Alemania, España y Canadá. Describe y analiza situaciones de la vida cotidiana que causan angustia y depresión, y que a través de su investigación responden a un patrón definido: el acoso moral, un modo de terror psicológico que surge en espacios laborales, en vínculos de pareja y familiares, y que sume en el mismo desconcierto a psicoanalistas y sindicatos. Su autora, Marie-France Hirigoyen, decidió escribir el libro para dar nombre a un fenómeno que, según dice, ha existido siempre.

A continuación recogemos, por su riqueza de conceptos, un diálogo con “Página/12” de Argentina:

P.- ¿Cómo decidió investigar y escribir sobre el acoso moral?

- Tenía pacientes que venían y se quejaban de que estaban deprimidos y angustiados en el contexto de trabajo. No había una definición clara del problema del acoso moral; en un principio intenté trabajar el tema con mis pares psicoanalistas, y la mayoría de ellos decían que, si esta gente se sentía víctima, era porque era masoquista. Escribí este libro en especial para mis pacientes, para mostrar que no se trataba de masoquismo sino de un problema distinto y real.

P.- El libro incluye una gran cantidad de testimonios sobre una situación que, como usted misma afirma suele mantenerse oculta. ¿Cómo llevó adelante esa recopilación?.

- Los testimonios que incluyo en el libro son de pacientes que llegaron a verme. Se quejaban de que estaban depresivos, pero no podían comprender lo que les pasaba. Era un patrón que se repetía en entornos muy diferentes, y que se podría definir como una serie de procedimientos abusivos -gestos, palabras, miradas- que atacan la dignidad y la integridad física y psíquica de la persona. Son pequeñas cosas que parecen no tener importancia, pero que a través de la repetición y la sistematización devienen graves.

P.- ¿Cómo se diferencian el acoso moral y el sexual?.

- Para mí el acoso sexual es un paso más allá del acoso moral. En los dos casos se considera al otro como un objeto. En el caso del acoso sexual como un objeto sexual, y en el caso del moral como un objeto para tomar el poder, para ser superior.

P.- Uno de los móviles del acoso moral es la competencia. ¿Esto hace que en los ambientes laborales más competitivos haya una mayor predisposición a que el problema surja?

- No únicamente. Puede existir entre colegas. A veces el punto de partida son los celos o el rechazo de una diferencia, por ejemplo una mujer en un mundo de hombres. También puede ser vertical, de arriba hacia abajo o de abajo hacia arriba. Aparece en general cuando alguien quiere desembarazarse de una persona porque molesta hace sombra o tiene algún tipo de plus. En algunos casos es una de las formas que tienen las empresas de desembarazarse de alguien sin tener que echarlo, porque los costos son menores. Puede ser un proceso inconsciente de un individuo sobre otro, pero pueden ser también estrategias conscientes y deliberadas de parte de la empresa.

P.- El acoso moral se convirtió en best-seller y figura entre los libros más leídos de Francia. ¿Le sorprendió este éxito?.

- Recibí una enorme cantidad de cartas: cuatrocientas que tenían que ver con el trabajo y muchísimas más que tenían que ver con la familia. Muchos lectores me escribieron para agradecerme, diciendo que el libro les había permitido comprender y defenderse. Hay ahora una toma de conciencia colectiva: en Francia hay gente que se ha puesto en huelga por acoso moral. Y precisamente porque hay una presión es que las instituciones comienzan a reaccionar.

P.- ¿Qué repercusiones tuvo de sus pares?

- Creí que algunos no iban a estar de acuerdo y lo iban a manifestar abiertamente. Pero de hecho hubo muchos psicólogos y psiquiatras que oían a sus pacientes contar todos estos problemas y estaban contentos de que se le hubiese puesto un nombre y que se comenzara a investigar. Mis colegas fueron, sin embargo, más lentos en darse cuenta de esto que los abogados y que los medios. Hoy se trata de un problema que se enseña en la universidad y está reconocido en los congresos de psicología.

P.- Aunque el acoso en el trabajo es el más estudiado, usted presenta en el libro el mismo problema en otro tipo de vínculos, de pareja y familiares. ¿Qué características tiene el acoso moral en el ámbito privado?

- Es más difícil de investigar e incluso de tratar, porque las personas están solas, no hay un grupo que eventualmente pueda defenderlas como ocurre en el espacio laboral. La dificultad del acoso es que está escondido y que las víctimas tienen vergüenza y no osan hablar de eso. En la familia es difícil ser creído. Si en el mundo laboral ha habido soluciones que comienzan a tomarse desde el punto de vista jurídico, hay toda una educación por delante en los jueces, en los médicos porque es muy difícil creer que todos esos comportamientos violentos son posibles y se pueden cambiar.

P.- ¿Qué tipo de relaciones de acoso se dan en la familia?

- Puede ocurrir que uno de los padres tenga comportamientos perversos hacia sus hijos, o hacia uno de sus hijos. El problema es que cuando uno ha sido tratado de esa manera cuando es niño tiene la tentación de seguir estableciendo el mismo tipo de relación cuando es adulto, o de seguir siendo una víctima. Generalmente los niños no se defienden y sólo reaccionan cuando son adultos.

P.- ¿Se trata de un problema que acompaña los modelos sociales y económicos de las últimas décadas, o la novedad es que ahora tiene un nombre?

- No es para nada un problema nuevo, siempre ha existido. Pero en ciertas épocas la sociedad ponía límites: en algunos tiempos fue la religión, en otros los sindicatos eran más fuertes. Ahora hay una especie de relajamiento de los valores morales, se piensa que todos los comportamientos son aceptables, y entonces estas agresiones perversas se dejan pasar. Existieron siempre, pero la sociedad es más o menos tolerante según las épocas.

▪ **Dr. Ángel Jurado Segovia**

Profesor de Derecho del trabajo en Universitat de les Illes Balears, catedrático español de Derecho del trabajo en la Universitat de les Illes Balears especialista en acoso moral en el trabajo. Se distingue por su habilidad procesal y como brillante litigante, con gran repercusión mediática por la resolución de conflictividad judicial, que plantea cuestiones que la normativa laboral no siempre resuelve de forma clara. Su obra da respuesta minuciosa a cuestiones, combinando equilibradamente una perspectiva teórica y práctica, de modo útil tanto para los operadores jurídicos y profesionales, abogados, jueces, asesores de empresas, como para el estudioso del Derecho.

Aborda temas como litigios ante los tribunales laborales con sólidos fundamentos de doctrina judicial y jurisprudencia. Para casos de ausencia de normativa específica sobre el acoso moral en el trabajo, realiza construcciones de tipo teórico que

enmarcan la trascendencia del Acoso moral analizando la delimitación jurídica del acoso moral, describiéndose los elementos que caracterizan a estas conductas desde el punto de vista jurídico; cuestión trascendental dado lo problemático que resulta la distinción entre el acoso moral y los conflictos característicos de toda relación laboral.

En segundo lugar el deber de protección del empresario, identificando las obligaciones que la legislación laboral impone al empresario y que no sólo le prohíben llevar a cabo conductas de acoso moral sino también prevenir este tipo de conductas dentro de la empresa.

Por último la tutela frente al acoso moral y las responsabilidades empresariales en el orden social, analizándose diversas cuestiones de índole procesal y sustantiva de enorme importancia práctica, tales como las relativas a los procesos judiciales adecuados para reclamar frente a las conductas de acoso moral o a las indemnizaciones por los daños derivados de estas conductas.

También analiza, la posible responsabilidad administrativa del empresario en los supuestos de acoso moral y las repercusiones de estas conductas desde la perspectiva de la protección dispensada en materia de accidentes de trabajo por el Sistema de Seguridad Social.

3.4 Iñaki Piñuel y Zabala

Iñaki Piñuel y Zabala nacido en Madrid en 1965, es psicólogo, ensayista, investigador y profesor de Organización y Recursos Humanos en la Facultad de Ciencias Empresariales y Ciencias del Trabajo de la Universidad de Alcalá. Es experto en Management y Recursos Humanos y uno de los primeros especialistas europeos en la investigación y divulgación del Mobbing o Acoso Psicológico en el ámbito del trabajo y de la educación. Ha comparecido en varias ocasiones como tal en el Senado y en el Parlamento de la nación.

Fue director de recursos humanos en varias empresas del sector tecnológico. En la actualidad es psicoterapeuta y consultor especialista en la materia, asesor y formador de varios organismos, entre los que cabe destacar el Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) y el Consejo General del poder Judicial (CGPJ) en materia de violencia psicológica en el trabajo y en la educación. Asimismo es Executive MBA por el Instituto de Empresa de Madrid y director de los “Barómetros Cisneros sobre Acoso laboral y Violencia psicológica en el trabajo y Acoso escolar en el entorno educativo”.

Es autor del primer libro en español sobre Mobbing: “Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo” y del libro “Mobbing, Manual de Autoayuda”. En el año 2008 recibió el Premio “Everis” de Ensayo Empresarial por la obra: “Liderazgo Zero: el liderazgo más allá del poder, la rivalidad y la violencia”.

Junto al instrumento de Leymann, Iñaki Piñuel, ha desarrollado una escala diseñada para valorar el grado de Mobbing Laboral al que es sometido un trabajador, a manera de orientación, ya que el diagnóstico decisivo debe ser dado por un psicólogo o un psiquiatra, para determinar si una persona está siendo víctima de Acoso Laboral.

El concepto de Piñuel sobre el Mobbing Laboral es: “El continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con el cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador”.

La escala Cisneros es un cuestionario de autodiagnóstico desarrollado por el profesor Iñaki Piñuel, es decir que se puede autoadministrar ingresando a un portal de internet, lo cual tiene una ventaja de total libertad de respuestas, mismas que son evaluadas

después de su formalización por especialistas a fin de eventualmente utilizar como instrumento evaluativo con incidencia legal.

Está compuesto por 43 ítems que objetivan y valoran 43 conductas de acoso psicológico. Dicho cuestionario forma parte del Barómetro CISNEROS (Cuestionario Individual sobre Psicoterror, Negación, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales), integrado por una serie de escalas cuyo objetivo es sondear de manera periódica el estado, y las consecuencias, de la violencia en el entorno laboral de las organizaciones.

Los resultados indican que la escala Cisneros tienen una elevada fiabilidad (.96), una estructura bidimensional que permite ordenar sus ítems a lo largo de dos dimensiones (Ámbito de la conducta de acoso y Tipo de conducta de acoso), y que presenta relaciones teóricamente esperables con escalas que miden Autoestima, Burnout, Depresión, Abandono profesional y Estrés postraumático.

Los resultados obtenidos muestran una buena capacidad para discriminar entre diversos grados de acoso y, por consiguiente, la utilidad de la escala como indicador de la gravedad e intensidad del daño infligido a la víctima.

Preguntas inherentes al Barómetro de Autodiagnóstico CISNEROS:

1. Mi superior se niega a comunicar, hablar o reunirse conmigo;
2. Me ignoran, me excluyen, o me hacen el vacío, fingen no verme, no me devuelven el saludo, o me hacen "invisible";
3. Me chillan o gritan, o elevan la voz con vistas a intimidarme;
4. Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme;
5. Prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo;
6. Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada;
7. Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo sistemáticamente no importa lo que haga;

8. Me acusan injustificadamente o falsamente de incumplimientos, errores, o fallos, inconcretos y difusos que no tienen consistencia ni entidad real;
9. Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas contra la empresa o los clientes para perjudicar mi imagen y reputación;
10. Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo con vistas a paralizarme y desestabilizarme;
11. Se amplifican y dramatizan de manera malintencionada pequeños errores o nimiedades para alterarme;
12. Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, no renovación, expediente disciplinario, despido, traslados forzosos, etc.);
13. Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional, restándole su valor, o atribuyéndolo a otros factores;
14. Intentan persistentemente desmoralizarme mediante todo tipo de artimañas;
15. Utilizan de manera malintencionada varias estratagemas para hacerme incurrir en errores profesionales y después acusarme de ellos;
16. Controlan, supervisan o monitorizan mi trabajo de forma malintencionada para intentar "pillarme en algún renuncio";
17. Evalúan mi trabajo y desempeño sistemáticamente de forma negativa de manera inequitativa o sesgada;
18. Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, y luego me acusan de no hacer nada o de ser perezoso;
19. Me asignan sin cesar nuevas tareas o trabajos, sin dejar que termine los anteriores, y me acusan de no terminar nada;
20. Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido;
21. Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias para humillarme o agobiarme;
22. Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios, o mi ética, para forzar mi criterio ético participando en "enjuagues";
23. Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno;
24. Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito;

25. Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad;
26. Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente;
27. Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros;
28. Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos;
29. Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo;
30. Se intenta buscarme las cosquillas para "hacerme explotar";
31. Envenenan a la gente a mi alrededor contándole todo tipo de calumnias o falsedades, poniéndolas en contra mía de manera malintencionada;
32. Hacen burla de mí o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar, o me ponen motes;
33. Recibo feroces e injustas críticas o burlas acerca de aspectos de mi vida personal;
34. Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios;
35. Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio;
36. Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme;
37. Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí;
38. Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo;
39. Limitan malintencionadamente mi acceso a promociones, ascensos, cursos de formación o de capacitación para perjudicarme;
40. Me asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables e inusuales;
41. Modifican mis responsabilidades o mis cometidos sin comunicármelo;
42. Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas; y,
43. Insinuación sexual.

De este test se determina si es que la persona que lo realiza ha respondido afirmativamente a alguna de las preguntas, y estas se han repetido de manera continúa por más de seis meses, es víctima de Mobbing Laboral. Si es que responde varias respuestas positivas, existe una mayor o menor gravedad del acoso.

3.5 Luis Humberto Abarca Gáneas

Ecuatoriano, doctorado en Jurisprudencia, que posee además una Licenciatura en Sociología, fue miembro de la Corte Suprema de Justicia y últimamente de la Corte Nacional de Justicia. En esta última, fue juez de la Segunda Sala de lo Penal. Ejerció la abogacía en la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo por 28 años, desde 1977. Se desempeñó como procurador-síndico municipal en Riobamba y también fue profesor de la Facultad de Jurisprudencia de la desaparecida Universidad Cooperativa de Colombia. Es miembro de número de la Casa de la Cultura Ecuatoriana Benjamín Carrión. Ha escrito varios libros especialmente referidos a la materia penal, especialmente uno de ellos que se intitula: “Acoso Sexual” en el año 2006.

Lo hemos citado porque es uno de los juristas que de mejor forma sitúa el Acoso Sexual, como delito penal, y manifiesta que reviste diferentes formas, pudiendo constituir un atentado contra el pudor, una injuria, corrupción entre otros de menores. Puede ser delito o puede adoptar la forma de contravención, de acuerdo a los diferentes tipos penales en que se subsumen, que en todo caso vulneran bienes jurídicos protegidos por el tipo penal. No hay un desarrollo técnico jurídico de esta figura penal en la forma que la sociedad lo exige, y se lo debería agregar al Título VIII que trata de los delitos sexuales en el Libro Segundo del Código Penal.

El tipo de acoso común se caracteriza porque puede ser cometido por cualquier persona lo cual significa que no se requiere calidad alguna en el sujeto activo que ligue de alguna manera al sujeto pasivo, como podría ser una de las condiciones de la relación laboral como viene a ser la dependencia. Por ello que en esta forma delictual la relación entre la víctima y el agresor sexual siempre que exista la solicitud de favores sexuales, siempre se configurará el Acoso Sexual, aunque solo fuese de manera verbal. La ley penal tiene por objeto regular los efectos de las acciones antisociales que provocan alarma social y consecuentemente reacción colectiva contra el autor de la transgresión.

Para cumplir su objeto la ley penal necesariamente en su estructura comprende la norma jurídica en que se contiene el bien jurídico penalmente protegido y además la consecuente punición que debe sufrir el transgresor de la norma por haber vulnerado con su conducta antisocial el bien jurídico objeto de la protección. Carece de trascendencia en la estructura de la ley penal que la conducta transgresora no se encuentre especificada porque lo único que importa es que la transgresión de la norma jurídica consista en su inobservancia mediante una actividad consciente y voluntaria, en el caso de la conducta dolosa, o por negligencia o descuido en el caso de la conducta culposa. Esta es la identidad del Acoso Sexual en el ámbito penal. Como vemos tiene algo esencial que es la tipicidad, por lo que si se adecua a esa conducta, se aplicará la sanción penal correspondiente.

La diferencia con el Mobbing o Acoso Laboral, es que primero hay que recordar que si bien hay una comunidad de interés en buscar la armonía social y restituir el derecho violado, las dos son materias diferentes y con identidad propia. El Acoso Sexual puede ocurrir entre cualquier persona, el Mobbing entre personas con relación laboral. Esta es la gran diferencia que resalta Luis Abarca Gáleas, y que es útil para nuestro trabajo, a fin de dejar claro que son totalmente distintas.

Fue común especialmente en el pasado que cuando se hablaba de Acoso Laboral, las personas se referían exclusivamente al Acoso sexual, y era comprendido solo en ese límite, olvidando que si bien es gravísimo el atropello en términos sexuales, en el caso del Mobbing, el deterioro puede adoptar consecuencias mucho más graves y profundas, pues el trabajo como se sabe es una actividad del ser humano que es consustancial a su naturaleza humana, por eso es un derecho humano, aspecto que se cuida bien la sociedad de tomar en cuenta al protegerlo en situaciones que atañen a antes, durante y después de su existencia misma. De ahí lo grave de la violación de derechos laborales, cuya incidencia además va más allá de la misma persona y su integridad. Se afecta su individualidad, su psiquis, su familia, su patrimonio y todo su entorno social. De este modo dejamos establecido que son en todo caso dos fenómenos diferentes con definida identidad en cada una de sus materias que no hay lugar a confundir.

4.- CAPÍTULO IV - DIAGNÓSTICO Y TRATAMIENTO

4.1 Qué es y cómo se produce el acoso psicológico en el trabajo. Actores. Activo y Pasivo. MOBBING ascendente, descendente y horizontal.

4.2 Las relaciones. El Ambiente de Trabajo. El Empresario y el Trabajador. El Grupo, el Delegado y el Individuo. La Mujer, el discapacitado y el Menor:

4.3 Qué hacer y cómo.

4.4 Por qué hacerlo.

4.1 Qué es y cómo se produce el acoso psicológico en el trabajo. Actores Activo y Pasivo. MOBBING ascendente, descendente y horizontal.

A este nivel de la investigación la respuesta a ¿qué es el Mobbing Laboral se puede colegir, “Mobbing Laboral”: hace referencia a un proceso de interacción social por

el cual un individuo (raramente más) es atacado por uno o más individuos, con una frecuencia al menos semanal y por una duración de varios meses; llevando al hostigado a una posición de indefensión con un alto potencial de exclusión. Pero es el momento también de brindar algunos otros conceptos que pueden ilustrar más:

Mauro Azevedo de Moura Presidente de la Sociedad Gaúcha de Medicina del Trabajo, (SOGAMT), enuncia que “El Mobbing, Laboral es un tipo de Acoso que se produce en el lugar de trabajo, mediante el establecimiento de comunicaciones no éticas, generalmente entre un superior perverso y su subordinado, que se caracteriza por la repetición de comportamientos hostiles, técnicas de desestabilización contra un trabajador que desarrolla grandes problemas psicológicos; un proceso destructivo sutil, que puede llevar a la discapacidad permanente, como así también a la muerte de la víctima”.

Para, Stale Einarsen, el Mobbing Laboral ocurre cuando “Alguien, de modo persistente y durante cierto período de tiempo, es objeto de comportamientos denominados negativos por parte de otro u otros, en una situación donde, por diferentes razones, puede tener dificultades para defenderse por sí mismo”.

Cristóbal Molina Navarrete, abogado, Profesor Investigador del Departamento de Derecho del Trabajo de la Universidad de Granada, expresa sobre el Mobbing, que: “Es el traslado del tema al rango de afectación de derechos constitucionales específicamente en el tema de atentar contra la dignidad de las personas”, Es: “Toda aquella situación de conflicto interpersonal o grupal, en la que, como medio de poner fin al mismo, una persona o grupo de personas deciden formal o informalmente, expresa o tácitamente, ejercer sobre otra persona, prevaleciendo de cualesquiera relación de poder asimétrico instaurada en el lugar de trabajo, una violencia psicológica extrema de forma sistemática (pluralidad de actuaciones dirigida a un fin y predeterminada o planificada) recurrente (al menos una vez por semana) durante un tiempo prolongado (más de seis meses), con el fin de conseguir su estigmatización (marcado) o aislamiento (vacío) respecto del grupo, haciéndole perder su autoestima personal y su reputación profesional,

bien para ensayar las ventajas competitivas de un estilo autoritario de gestión, afirmando su poder (síndrome del chivo expiatorio, “para que aprenda a quien manda”), bien para su dimensión mediante la fórmula alternativa que cree la apariencia de autoexclusión (expulsión indirecta o dimisión provocada)”.

“El Acoso Moral se configura como una situación distinta al acoso psicológico. Su adjetivación como “moral” lo sitúa, en determinadas ocasiones, próximo a lo ético o religioso. Sin embargo, nada más lejos de la realidad. Detrás de dicho concepto se esconde una situación donde los sentimientos y sufrimientos humillantes, degradantes y envilecedores se muestran como una constante a lo largo de todo el proceso de sometimiento al acosador. La denominación de Acoso Moral constituye, como ya lo hemos mencionado antes, la antesala del concreto derecho afectado con motivo de la comisión de estos comportamientos. La moral del individuo, percibida desde el punto de vista de su dignidad, de aquel valor alto que sustenta su personalidad y que la conserva siempre alto en su vida. Así, la oportunidad y peculiaridad de cada una de las modalidades de “Acoso” aludidas, refleja un concreto ámbito de actuación fijado por conductas de diversa naturaleza que, lejos de confundirse, invitan a una profunda reflexión sobre la distinción entre lo psicológico y lo moral, determinante para la identificación de las prácticas de Mobbing.”³⁸

Existen características comunes reflejadas, de forma más o menos explícita, en todas las definiciones anteriores del Mobbing Laboral y son: la Intencionalidad. la reiteración, la perdurabilidad de la agresión, la asimetría del poder y el fin último de la agresión.

La presencia de Mobbing Laboral determina que produce afectaciones directas en campos como: la justicia, el bienestar ajeno, la obligación legal y ética que tenemos todos los ciudadanos de jamás incursionar un ápice, y bajo ningún pretexto,

³⁸Ana I. Pérez Machío CONCEPTO JURÍDICO DE “MOBBING”, BIEN JURÍDICO LESIONADO Y TUTELA JURÍDICO-PENAL Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología ARTÍCULO S.ISSN 1695-0194 RECPC 06-06 (2004) RECPC 06-06 (2004) _ <http://criminet.ugr.es/recpc> _ ISSN 1695-0194

dentro del límite de la libertad de las demás personas, menos de perjudicarles, o dañar a alguien en beneficio personal o de grupo. De todas maneras hay que tener presente que el acosador no se detiene, actúa inmoral y delictualmente, afectando valiosos valores morales individuales y colectivos.

Queda dicho entonces que el Acoso Laboral, es un acto intencional, deliberado que busca fines concretos, que pasa por alto, desde la posición ventajosa del acosador, los derechos de la víctima. El acosador actúa en la mayor parte de casos bajo el principio de que el fin justifica los medios hasta la trivialidad de no sopesar la gravedad de su acoso o la incultura de sus actitudes hacia otro. Muchos acosadores en el trabajo embisten a sus víctimas sin emociones de responsabilidad moral tales como la culpa o la vergüenza, son superadas por emociones de desconexión moral como la indiferencia, la trivialidad, la arrogancia, orgullo o simplemente la ignorancia.

Los acosadores morales, identificados éstos como gestores del Mobbing Laboral, o terrorismo laboral no reparan que en su agresión arrasan con los derechos y las necesidades de trabajo de sus víctimas, ni reparan en el daño social que ocasionan con su ataque.

Definamos:

¿Cómo se produce?

Se produce el Mobbing, con el fin concreto de causar daño a determinado individuo, ser humano, con el objetivo de que se autoexcluya del lugar de trabajo, para lo cual el acosador, intentará de modo rotundo y sin piedad ninguna, destruir la dignidad de la víctima, minando su autoestima, atacando a las bases de la seguridad personal que cada ser tiene sobre sí mismo y sus capacidades, para lo que usará mecanismos tales como la hostilidad, la burla, la diatriba, el ensañamiento público, acciones que de tener efectos en la

victima, lo harán abandonar su trabajo lo que es más grave, quizá intentar acciones de autodestrucción personal.

¿Qué es lo que instiga al acosador?

El acosador actual premeditadamente por él mismo o por instrucciones que puede llegar a cumplir con su misión. Puede haber intenciones que envuelvan, afán de protagonismo, falso liderazgo, intenciones económicas, deseos de congraciarse con alguna autoridad en el trabajo, y carencias en el acosador que produzcan envidias, celos respecto de las capacidades del acosado, de la presencia física del acosado, del cargo que ocupa el acosado, o pura inmadurez emocional.

¿Cómo es un Acosador?

Respondamos con Marie-France Hirigoyen: "Perversos narcisistas, de un egocentrismo extremo que tienen una falta total de empatía con los demás y un gran deseo de poder". Otras fuentes señalan que se trata de una persona que disfruta de hacer la vida imposible al trabajador, sólo para satisfacer sus necesidades emocionales nacidas de carencias o disfunciones tempranas, es decir, de todos modos se trata de una patología psicológica, no nos adentraremos en esta teoría porque al ser una patología, corresponde al área médica el abordarlo. Desde el punto de vista del Derecho, es la prevención, el diagnóstico y las soluciones lo que más interesa.

❖ Sujeto Activo o Acosador

Envidia o celos puede sentir espontáneamente cualquier persona en algún momento de su vida laboral. Sin embargo la diferencia entre alguien que siente un acceso emocional de realizar una travesura sin dolo y un Acosador, está en que si la sensación se repite a lo largo del tiempo y es constante con una intención determinada de eliminar un rival, entonces se está incorporando ingredientes de tipo conductual anormal que incursiona en el derecho ajeno.

No hay que descuidar que muchas veces se ha visto que dichas actitudes o actos vienen promovidos por los mismos empresarios o empleadores, con el fin claro de reducir nómina. Esta es una parte delictiva de responsabilidad más grave pues de manera dolosa se induce al retiro “voluntario” de los acosados.

“Los sujetos activos de la agresión, son los que llevan a cabo de manera individual o colectiva, en contra de una o varias personas que laboran en la empresa, consciente e inconscientemente, una conducta de hostigamiento psicológico con el propósito de marginarla y humillarla frente a otras personas”.³⁹

“Las características que definen a esos sujetos de la agresión son la exagerada centralización en sí mismos, la falta de interés o empatía hacia los demás, y la necesidad de aprobación y triunfo. Acostumbran a ser personas egocéntricas, intolerantes a las críticas, y necesitadas de admiración y reconocimiento.”⁴⁰

El perfil que posee un acosador conlleva características de narcisismo, impulsividad, mediocridad profesional, ineptitud e inseguridad, imposibilidad para experimentar sentimientos de culpa, y su funcionamiento se expresa fundamentalmente por envidias y complejos de inferioridad.

Para José Luís González de Rivera los rasgos principales de la personalidad de un acosador son: la mediocridad, la envidia y la necesidad de control, y a su vez define tres tipos de mediocridad, la vacía, la fatua y la malvada.

Tim Field realizó, en su libro “BULLY IN SIGHT”, una descripción más minuciosa de los rasgos de un acosador, al que considera básicamente un “INTIMIDADOR EN SERIE”:

³⁹ <http://www.auxiliar-enfermeria.com/dossiers/mobbing.htm>

⁴⁰ CONESA BALLESTERO, J., y SANAHUJA VIDAL, M.: «Acoso moral en el trabajo: tratamiento jurídico mobbing», *Actualidad Laboral*, n.º 30, 2002, pág. 645.

- PERSONALIDAD “JEKYLL Y HYDE”: el acosador se muestra violento, desagradable y vengativo, habitualmente en privado, con la víctima, pero encantador con el resto de los compañeros.
- MENTIROSO: miente compulsivamente para poder convencer a la gente con continuos engaños.
- ENCANTADOR: ante sus superiores o iguales, a los que muestra su lado más amable, para resultar convincente, y compensar así su falta de empatía con la gente.
- FALSA APARIENCIA DE SEGURIDAD: aunque esto suele ser solamente una fachada, para así poder ocultar su verdadera inseguridad.
- ACTITUDES INAPROPIADAS: relacionadas con prejuicios sobre cuestiones de género, de raza, o de las ideas políticas del resto de los compañeros del trabajo.
- CONTROLADOR: se muestra obsesionado con el control y con la supervisión de todas las cuestiones; de esta manera puede manipular todo a su antojo.
- CRÍTICO: en pocas ocasiones alaba el trabajo de los demás. Habitualmente critica todo aquello por lo que se le solicita algún juicio u opinión, y éstas suelen ser poco o nada constructivas.
- IRRITABLE: ante cualquier contrariedad ocurrida en el trabajo o solicitud para que comparta actividad con alguno de sus compañeros, es habitual que reaccione de forma airada e irritada, incluso con sus superiores.
- BUEN ACTOR: el acosador no observa diferencia entre el papel que representa, que es aquella manera con la que desea que se le reconozca, y la persona que realmente es.
- LÍDER CONVENCIDO: ya que no le cabe duda de su capacidad de liderazgo, a pesar de no ser capaz de distinguir la diferencia entre liderar, que requiere e implica madurez, confianza, integridad, decisión, asertividad, etc., e intimidar, que es lo que habitualmente practica y que se basa en la inmadurez, desconfianza, agresividad, impulsividad, falsedad, etc.

- INCAPAZ DE ASUMIR CULPAS: reaccionando con irritabilidad y agresividad cuando se le piden explicaciones o justificaciones por acciones equivocadas o inadecuadas”.⁴¹

Si se considera que el origen del Acoso en el lugar de trabajo se da por el manejo desmedido de sentimientos adversos de una persona a otra, es necesario resaltar que el acoso no sólo se remite a lo que el superior pueda hacer contra el empleado, sino lo que sus mismos compañeros puedan hacer, y en casos minoritarios lo que los empleados puedan hacer contra su superior.

❖ Sujeto Pasivo o Víctima

El Sujeto Pasivo o Víctima o Acosado, no cuenta con un esquema o un perfil psicológico que determine quién es más propenso a ser víctima, ya que en realidad cualquier persona puede serlo; sin embargo, se puede considerar que puede haber características referidas a las formas en que los acosados pueden reaccionar cuando están siendo afectados, y qué los pueden hacer ver peligrosos ante los acosadores.

Otra forma de percibirlos tenemos en Ballesteros y Vidal que agrupa las características de las víctimas de la agresión, en tres grupos:

- “1.- Personas brillantes, atractivas y algo seductoras, y por tanto envidiables y consideradas peligrosas o amenazadoras por el agresor que teme perder su protagonismo;
- 2.- Personas vulnerables o depresivas que son el blanco fácil del agresor en el que descargar sus propias frustraciones;
- 3.- Personas eficaces y trabajadoras que ponen en evidencia lo establecido y pretenden imponer reformas, que son vistas por el agresor como un peligro o amenaza de su status actual en la empresa”⁴²

⁴¹ TIM FIELD, “Bully in Sight”, Wessex Press, Oxfordshire, Pag. 90.

⁴² CONESA BALLESTERO, J., y SANAHUJA VIDAL, M.: «ACOSO moral en el trabajo: tratamiento jurídico (mobbing)», *op. cit.*, pág. 645.

- **Formas clásicas de Mobbing o Acoso Laboral**
- **Mobbing o Acoso Ascendente**

La persona que realiza el Acoso Laboral ocupa un puesto de menos jerarquía al del afectado, es poco frecuente. Esta situación se puede dar cuando un trabajador pasa a tener como subordinados a los que fueron sus colegas de trabajo. También ocurre cuando se incorpora a la organización una persona a un cargo directivo, y desconoce la organización, o incorpora nuevos métodos de gestión que no son compartidos o aceptados por los subordinados.⁴³

- **Mobbing o Acoso Descendente**

Suele ser el tipo de acoso más común, es el que es dirigido por un superior a un empleado, en este caso no es necesario que intervengan más personas que el superior ya que la superioridad jerárquica no admite contradicción. No confundir con superiores severos y austeros que sin excesos son factores de éxito ante el facilismo y poca energía de los subordinados.

Marie France Hirigoyen “afirma que existen tres subgrupos:

- 1.- El acoso perverso, practicado con la pretensión de destruir al otro y de valorar el poder detentado por uno mismo;
- 2.- El acoso estratégico, Cuyo objeto es “invitar” a un trabajador a desistir en su pretensión de seguir en la organización, intentando evitar, de esta forma, los procedimientos de despido;

⁴³ <http://www2.udec.cl/contraloria/docs/materias/mobbing.pdf>

3.- El acoso institucional, que participa de un instrumento de gestión del conjunto personal”.⁴⁴

Es muy importante también destacar las conductas típicas en este tipo de Acoso:

- Rechazar la comunicación directa, es decir se niega discutir del problema y por ende no se puede llegar a una conclusión.
- Descalificar: agresiones soterradas, miradas despectivas, alusiones mal intencionadas.
- Desacreditar: buscar de alguna forma generar que las personas o compañeros de trabajo tengan dudas sobre la víctima, es decir que sea desacreditada.
- Aislar: en este caso resulta de una acción indirecta del acosador, al ver los trabajadores que existe un problema entre la víctima y el acosador estos tienden a separarse del acosado lo que termina en un aislamiento.
- Novatadas: la víctima empieza recibir tareas que son imposibles, degradantes e inútiles con la intención de que se ofusque, se menoscabe su personalidad.
- Inducir al error, llevar a que la persona cometa un error para de esa manera tener razones para recriminar a la víctima.
- Una de las características principales de este tipo de acoso es que cuenta con la COMPLICIDAD indirecta de los compañeros de trabajo de la víctima, ya que estos prefieren evitar conflictos con el superior, o que este reaccione de la misma manera con ellos.
- **Mobbing o Acoso Horizontal**

Es el más común, clásico y general. Se da cuando él, o los sujetos activos, son los colegas de trabajo. Se verifica en la misma categoría o nivel jerárquico. El ataque puede deberse a numerosas causas: celos, envidia, competencia o problemas de tipo

⁴⁴ Marie France Irigoyen, “El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso.” Ed. Paidós, 2001, Pág. 99-100

personal. Aquí el acosador busca entorpecer el trabajo de su colega o compañero de trabajo con el objetivo de deteriorar su imagen o carrera profesional; también puede llegar a atribuirse a sí mismo los méritos ajenos.⁴⁵

Leymann manifiesta que “las siguientes razones pueden producir los ataques del o los compañeros de la víctima.

- Alguno de los miembros del grupo no acepta las pautas de funcionamiento tácita o expresamente aceptadas por la mayoría;
- Existencia de personas físicas o psíquicamente débiles o distintas, siendo estas diferencias explotadas por los demás simplemente para pasar el rato o mitigar el aburrimiento;
- Enemistad personal o inquina de uno o varios compañeros;
- El grupo “la toma” con un compañero, dando cauce a la agresividad latente o la frustración; y,
- Se desencadena el ataque por las diferencias que se tienen con respecto a la víctima (nacionalidad, sexo, raza, apariencia física, etc.)”⁴⁶

Una característica que tiene este tipo de acoso es que los superiores al darse cuenta de lo que está sucediendo tienden a no hacer nada para detenerlo o simplemente dejan hacer, lo que de alguna manera los convierte en cómplices del acoso y los acosadores.

Otra clasificación nos brinda Antonio Sánchez Cabaco, que coincide mucho en la clasificación que hemos analizado antes. Manifiesta que la relación que mantienen acosador y acosado, puede variar de acuerdo al caso, porque las acciones de uno pueden variar con las respuestas de otro, por esto él propone cuatro tipos de Mobbing Laboral:

⁴⁵ <http://www2.udec.cl/contraloria/docs/materias/mobbing.pdf>

⁴⁶ Heinz Leymann, La persécution au travail. Ed. Du Senil, Paris 1996

1.- Mobbing plano: ni la víctima ni el verdugo modifican sus estrategias. El agresor no tiene nuevas ideas con las que agredir a su adversario, o bien está satisfecho de la relación suscitada;

2.- Mobbing mueve a la víctima: el agresor repite el mismo comportamiento, pero la víctima, para que desista, reacciona cada vez de forma distinta. Si el agresor permanece estable, las reacciones de la parte contraria serán cada vez mas desesperadas, débiles e ineficaces.

3.- Mobbing mueve al agresor: el agresor modifica continuamente sus acciones, mientras el comportamiento de la víctima permanece constante. Siendo consciente de su propio papel, es probable que el agresor experimente placer en inventar nuevas estrategias

4.- Mobbing mueven ambos: El agresor y su víctima modifican continuamente su comportamiento. El primero busca una acción para abatir a su blanco. Las reacciones de la víctima depende de su incapacidad para controlar las emociones o de la voluntad de defenderse de los ataques del otro.

Diagnóstico

Cómo decidir que hay Mobbing? La percepción puede subjetivarse fácilmente, y puede variar de acuerdo al entorno, es decir, existen algunas variables de cómo se puede producir, “El Mobbing ocurre en todos los lugares de trabajo por todo el mundo, pero es un fenómeno relacionado con la cultura; por tanto, la forma como se lleva a cabo y la manera como se percibe puede variar en diferentes países.”⁴⁷

Este detalle es esencial en esta tesis, pues hay personas que niegan la existencia de este fenómeno en las áreas laborales, pero reiteramos con el autor citado: se

⁴⁷ **Serie Protección de la Salud de los Trabajadores. No. 4 Acoso psicológico en el trabajo**, Maria Grazia Cassitto Emanuela, FattoriniRenato Gilioli, Chiara Rengo y Viviane Gonik ISBN 92 4 359052 9, **Organización Mundial de la Salud 2004**.

da en TODOS los ambientes laborales de una u otra forma. En mayor o menor grado. Sin embargo se pueden anotar varias acciones básicas con las que se puede establecer, si existe o no Acoso: es necesario decir que no todas las acciones tienen que existir y darse en un mismo caso, sin embargo sí tienen que darse algunas de ellas, caso contrario solo serían acciones aisladas, y eso no constituiría Acoso.

“Ejemplo de actitudes de Acoso o Mobbing

1.- “Ataques a la persona/individual”:

- Daño de efectos o elementos personales;
- Exclusión;
- Chismes o cotorreo;
- Humillación;
- Instigación de los colegas contra la víctima;
- Intrusión en su vida privada;
- Aislamiento;
- Provocaciones;
- Ridiculización, especialmente realizada en presencia de colegas o superiores;
- Acoso sexual;
- Divulgación de información falsa;
- Amenazas de violencia; y,
- Abuso verbal.

2.- “Amenazas a la carrera del individuo”:

- Asignación de tareas insignificantes;
- Asignación de nuevas tareas sin entrenamiento ni instrumentos;
- Asignación de tareas que son peligrosas o inadecuadas para la salud del trabajador;
- Excesiva vigilancia de la persona;
- Desmotivación;
- Exclusión de reuniones, proyectos y cursos de entrenamiento;

- Inactividad forzada;
- Reducción gradual de tareas, colocando una persona de lado;
- Subcategorizar intencionalmente o ignorar propuestas;
- Falta de comunicación;
- Falta de reconocimiento;
- Traslados remotos e injustificados;
- Remoción de elementos de trabajo esenciales;
- Críticas e inculpaciones repetidos;
- Retención de información esencial para desempeñarse en el cargo;
- Amenaza de acciones disciplinarias;
- Amenaza de despidos;
- Calificación injustificada de méritos bajos;
- Acciones disciplinarias injustificadas; y,
- Exceso de trabajo con metas imposibles de cumplir”.⁴⁸

Consecuencias psicológicas del Acoso o Mobbing Laboral:

1. Lento deterioro de la confianza en sí misma y en sus capacidades profesionales por parte de la víctima;
2. Proceso de desvaloración personal.
3. Desarrollo de la culpabilidad en la víctima (la propia familia suele cuestionarla sobre su comportamiento);
4. Creencia de haber cometido verdaderamente errores, fallos o incumplimientos; Somatización del conflicto: enfermedades físicas;
5. Insomnio, ansiedad, estrés, irritabilidad, hipervigilancia, fatiga, cambios de personalidad, problemas de relación con la pareja, depresión;
6. Inseguridad, torpeza, indecisión, conflictos con otras personas e incluso familiares;
7. Bajas laborales que el acosador suele aprovechar contra el trabajador;

⁴⁸ Serie Protección de la Salud de los Trabajadores. No. 4 Acoso psicológico en el trabajo pags 31 y 32, Maria Grazia Cassitto Emanuela, FattoriniRenato Gilioli, Chiara Rengo y Viviane Gonik ISBN 92 4 359052 9, Organización Mundial de la Salud 2004.

8. Otras consecuencias:
9. Agresividad con la familia;
10. Aumento de la conflictividad con la familia;
11. Aumento de las enfermedades de los hijos y problemas escolares;
12. Retraimiento de la víctima con la familia y amigos;
13. Abandono de los amigos y rechazo por parte del entorno de la víctima, cansados de la "obsesión" con el problema laboral. "No te quejes, que nosotros estamos peor";
14. Falta de apoyo de los familiares ante los intentos de la víctima de hacer frente a la situación, legal o psicológicamente;
15. Estigmatización social en los sectores de actividad laboral próximos;
16. El desenlace habitual de la situación de Acoso Laboral suele ser la salida de la víctima de la organización de manera voluntaria o forzosa. Otras consecuencias pueden ser el traslado, o incluso el pase a situación de incapacidad permanente;
17. La recuperación definitiva de la víctima suele durar años y, en casos extremos, no se recupera nunca la capacidad de trabajo; y,
18. En muchos casos, el Mobbing Laboral persiste incluso después de la salida de la víctima de la empresa, con informes negativos o calumniosos a futuros empleadores, eliminando así la empleabilidad externa de la víctima. Se trata de una especie de RE-MOBBING".

4.2 Las relaciones: El Ambiente de Trabajo. El Empresario y el Trabajador. El Grupo, el Delegado y el Individuo. La Mujer, el discapacitado y el Menor

El objeto de este subtema busca situar sobre todo al Mobbing Laboral en cada uno de los diversos escenarios.

En el ámbito de las relaciones, puesto que nuestro escenario es el mundo laboral, en él concurren como actores el empleador y el trabajador. Lo ideal de sus relaciones es que éstas se desenvuelvan en términos de la más saludable armonía: al margen de los ingredientes de tipo ideológico que distorsionan la relación civilizada, hay

que situarse en el concepto de que hay dos actores que en total igualdad de voluntades contribuyen a la generación de riqueza, producción, servicios, y en fin todo lo que interesa a la sociedad.

En condiciones de total igualdad de derechos uno aporta capital, sea este físico o inmaterial y el otro su trabajo físico o inmaterial. En consecuencia desde el punto de vista de las relaciones de estos dos interesados no cabe sino admitir la armonía, lo constructivo, lo conveniente a los intereses comunes de los dos. El Ambiente de Trabajo, por consecuencia de lo analizado anteriormente debe ser SANO, DIGNO, ÓPTIMO para la producción.

El empresario o Empleador están entonces llamados por vocación a empujar el carretón de la producción en el mismo sentido. Toda acción que busque entorpecer la armonía entre los dos contratantes debe ser desechada y evitada.

En términos de Mobbing Laboral aparece el concepto de grupo más como protagonista de una acción negativa. Cuando los seres humanos se coligan para un fin normal, constructivo y saludable como es la producción óptima, se la debe impulsar y promover. Más, si esta se encamina en la línea de hostilizar a otro ser humano y se convierte en un mecanismo para atentar contra derechos fundamentales, estos grupos de trabajadores deberían ser sujetos a severas medidas de sancionatorias por la sociedad misma a través del poder del Estado.

Se cita también al “Delegado”, no es sino para no olvidar que en términos de Mobbing Laboral, si existe la errada voluntad de no asumir la responsabilidad por parte del empleador en persona, es común que se vea actuar el Mobbing Laboral a través de administradores, directores de Recursos Humanos y en general “Delegados suyos” que actúan para hostilizar y acosar a trabajadores cuya presencia consideran nocivas a sus intereses.

Cuando evocamos al individuo, no es sino al trabajador en general. Este no es malo por naturaleza, como lo sugiriera Lorenz en el inicio de sus investigaciones. Es un normal y corriente ser humano que debe respetarse y respetar, Que es libre y respeta la libertad ajena dentro de marcos normativos señalados por la ley y el deber ser. En consecuencia, si desempeñara su papel en términos de absoluto respeto propio y ajeno, no habría nada que agregar. Pero si se aleja de la línea de conducta y atropella derechos ajenos debe saber asumir también sus responsabilidades.

La mujer, los discapacitados y los menores, entran en lo que nuestra Constitución denomina grupos vulnerables y no son una enumeración exclusiva, porque como científicamente lo hemos citado anteriormente, las víctimas no sólo se ubican entre estas personas o grupos vulnerables, sino que se puede dar en cualquier persona pues la voluntad de acoso no depende solo de la debilidad de la víctima, sino muchas veces de la malicia o ignorancia del acosador. De todos modos es necesario expresar respecto de estos lo siguiente, desde la perspectiva de que las reiteraciones doctrinarias, constitucionales y legales, si abundan no dañan.

Decíamos que una forma peculiar de Mobbing o Acoso Laboral, se da en nuestra sociedad hacia la mujer. Efectivamente, el predominio de una sociedad machista, ha conllevado la práctica de actitudes denigrantes en contra de la mujer, haciéndola objeto de discriminación laboral. Un ejemplo elocuente hemos citado en el caso real mencionado tal y cual la fuente al inicio de esta Tesis.

Una forma peculiar de Acoso Laboral, se da en las sociedades machistas, la nuestra no es la excepción, la víctima es la mujer. Efectivamente en el predominio de una sociedad como la mencionada se lleva a la práctica una serie de actitudes denigrantes en contra de la mujer, entre esas está discriminación laboral por el hecho concreto de la maternidad y los derechos que esta envuelve, lo que no deja de ser una forma de acoso.

Creemos desde los términos conceptuales del Mobbing Laboral que tal discriminación de género es una forma de acoso moral, laboral, que la Constitución ecuatoriana prohíbe como lo dispone expresamente el Art. 331 que enfoca la temática de la siguiente manera:

“El Estado garantizará a las mujeres la igualdad en el acceso al empleo, a la formación laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa del trabajo autónomo. Se adoptaran todas las medidas 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”

Desde los presupuestos de la norma mencionada y los que constan en el Art. 332 de la Constitución que es Ley Suprema, se establecen amparos sobre los derechos reproductivos de forma concreta:

Art 332. “El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos”.

Otro grupo vulnerables, decíamos, anteriormente, son las personas con capacidades especiales y las Comunidades y Pueblos Indígenas, lo que por razones propias de la investigación volvemos a referir, tiene cabida en la protección de derechos en la esfera constitucional es el de las personas en estado de discapacidad. Es así que en la sección Sexta del capítulo “Personas con discapacidad”, en el Art. 47 se determina que: “El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades” y se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a:...5) El trabajo en condiciones de igualdad de

oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas”.

Así mismo para las Comunidades y Pueblos Indígenas se reconoce en el capítulo Cuarto: “Derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades” el Art. 57.- “Se reconoce y garantizará a las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas...los siguientes derechos colectivos:... 2. No ser objeto de racismo y de ninguna forma de discriminación fundada en su origen, identidad étnica o cultural...”

4.3 Qué hacer y cómo

En el Ecuador como hemos profundizado desde nuestra perspectiva constitucional y legal no se ha legislado aún en materia de Mobbing Laboral, ni tan siquiera existen normativas generales o doctrinarias. Lo que es más, ni la empresa privada a través de sus instituciones interesadas a ha desarrollado iniciativas tendientes a desaparecer de sus ámbitos laborales este azote social. Peor es la situación si hablamos del Estado.

En todo caso, tampoco las cosas deben quedarse ahí, como lo han estado desde el inicio de la Revolución Industrial que institucionalizó el Derecho Laboral. Es por eso que desde las aulas universitarias, tomamos la bandera del debate para sembrar la inquietud en la sociedad y ponemos a su disposición este trabajo de investigación la propuesta real de este trabajo como primer paso en afán de servir a la sociedad.

Estamos conscientes que sin la sensibilidad del Estado, poco o nada podremos avanzar. Por eso nuestro llamado a debatir el tema y sacar conclusiones útiles a

la ciudadanía. Y es esa la respuesta al Qué hacer. Hay que responder que abrimos el debate con propuestas concretas.

El Cómo hacerlo se define en la voluntad de los ciudadanos para no dejar las cosas como están. También mientras no haya buena voluntad y consciencia de sus responsabilidades por parte de la Asamblea Nacional para en primer lugar enterarse de que el Mobbing Laboral existe, y, luego cumplir con su deber, así no les otorgue réditos políticos deben legislar sobre el tema para prevenir, disuadir y sancionar.

En nuestro país el tema del Mobbing Laboral, salvo el presente trabajo que intenta, y si algún otro existe sin nuestro conocimiento, no hay análisis serio y fundamentado que lo aborde. Es por eso que intentamos aportar en algo, para que EL ESTADO asuma su rol en este asunto. Desde nuestra universidad, creemos que desbrozamos en algo el camino, y esperamos que en el futuro nuestra legislación debata y cree un cuerpo normativo sobre el Mobbing Laboral, o al menos le dedique normas debidamente tipificadas en la normativa laboral y penal, como ya existe en otras legislaciones conforme lo hemos detallado, para que los victimarios no comentan sus infames actos contra personas que requieren del trabajo, pero sobre todo para que nuestra sociedad asuma y dé cabal cumplimiento a lo enunciado en el Art. 33 de la Constitución, recordémoslo: “Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”.

Creemos que divulgando la factibilidad concreta de utilizar a la acción de protección constitucional como el mecanismo constitucional idóneo para defenderse del Acoso Laboral porque afecta al derecho fundamental de la dignidad humana, cabe que la autoridad administrativa del trabajo o Ministerio de Relaciones Laborales haga conocer a los trabajadores y empleadores la identidad y desventajas de no combatir el Mobbing

Laboral, pues algo poco evocado como la productividad de la sociedad a través de las empresas está en juego.

4.4 Por qué hacerlo

Es absolutamente necesario reaccionar contra el fenómeno del Mobbing o Acoso Laboral en razón de que como lo hemos visto, afecta gravemente a la sociedad en su conjunto, a la productividad y armonía de la empresa u organización y afecta gravemente al individuo mismo.

Hemos mencionado que el Mobbing produce un estrés laboral peligroso, con la particularidad de que no se da por causas directamente relacionadas con el desempeño en el trabajo o con su empresa u organización, sino que tiene que ver, como señala Heinz Leymann, con un "temor psicológico en el trabajo que implica una comunicación hostil y amoral, dirigida sistemáticamente por uno o varias personas, contra otra que se siente acorralada en una posición débil a la defensiva".

No tiene las mismas consecuencias en todas las personas, ni provoca las mismas reacciones, debido a las diferencias entre las habilidades, capacidades y recursos para enfrentar al mundo exterior. No obstante, sus consecuencias son devastadoras en la mayor parte de los casos.

Para la víctima el Mobbing se manifiesta, ante todo, a través de problemas de salud relacionados con la somatización de la tensión nerviosa. Puede así presentar manifestación de patologías psicosomáticas desde dolores y trastornos funcionales hasta trastornos orgánicos: palpitaciones, temblores, desmayos, dificultades respiratorias, gastritis y trastornos digestivos, pesadillas, sueño interrumpido, dificultad para conciliar el sueño, dolores de cabeza y/o de espalda, entre las dolencias más frecuentes.

El estrés, característico de las situaciones de hostigamiento, aparece como un trauma para la persona que lo sufre. Este trauma es tanto mayor cuanto menor es el apoyo que recibe de sus compañeros, es decir, cuanto más aislada se encuentra. Llegado el momento la víctima suele revivir los acontecimientos de forma sistemática, especialmente durante el sueño en forma de pesadillas.

La víctima del Mobbing no se puede creer lo que está sucediendo. Esto supone una desventaja a la hora de defenderse por el hecho de que con frecuencia niega la realidad, y no repara en la existencia del problema y, por lo tanto no es fácil la identificación misma del problema, por lo que es necesario facilitarle un instrumento de autodiagnóstico de libre acceso para una posible evaluación.

Tras el hostigamiento estallan mecanismos de alerta de la víctima. Nace una hipervigilancia permanente, lo que supone que se encuentre en una constante vigilia autodefensiva ante cualquier estímulo exterior que pueda generar la más mínima sospecha de agresión. Esto da lugar, entre otras cosas, a que se altere el sueño y se pierda el apetito. Debido a ello, el acosado, comienza a disminuir el rendimiento en su trabajo dando, de forma involuntaria, nuevos argumentos al acosador.

La persona afectada por el Mobbing para disminuir su ansiedad puede desarrollar diferentes conductas adictivas (tabaquismo, alcoholismo, drogas y toxicomanías...). La excesiva duración o intensidad de la situación de Mobbing puede dar lugar a patologías más graves o agravar patologías ya existentes, pudiéndose desarrollar cuadros depresivos graves e incluso tendencias suicidas.

A nivel social, las personas víctimas del Mobbing o Acoso Laboral Psicológico, llegan a ser muy susceptibles, hipersensibles a la crítica, con actitudes de desconfianza que desarrolla en ellos conductas de aislamiento, evitación, retraimiento, o por otra parte, de agresividad y hostilidad como manifestaciones de inadaptación social. La salud del trabajador o trabajadora se verá más afectada cuanto menores apoyos efectivos

encuentre (personas que le provean de afecto, comprensión, consejo, ayuda...) tanto en el ámbito laboral como en el ámbito familiar.

El Mobbing puede tener, asimismo, importantes repercusiones negativas tanto en la vida familiar, con un aumento de la tensión entre los cónyuges y una mayor movilidad general tanto en ellos como en sus hijos, como en la vida laboral, donde se puede acompañar de un mayor ausentismo laboral, renuncias y despidos acentuando la desocupación laboral.

Las consecuencias de esta práctica afectan no sólo de manera negativa a la persona que la sufre, y a su entorno laboral y social, sino también a la empresa u organización en la que trabaja. La persona afectada padece daños en su salud física y psicológica con la consiguiente repercusión sobre el rendimiento laboral e incidencia en la siniestralidad laboral. En este sentido, las consecuencias para la empresa pueden llegar a ser graves. Los efectos del acoso moral en el trabajo se pueden estudiar desde tres puntos de vista: Sociedad, Organización o empresa, y la víctima.

Consecuencias sobre la sociedad

El profesor John Toohey publicó, en 1991, un libro titulado "Occupational stress. Managing a metaphor" en el que analizaba los costos del Mobbing o Acoso Laboral y otros casos de enfermedades profesionales relacionadas con el estrés. En su estudio centrado en Australia concluyó que los costos por bajas laborales debidas al maltrato psicológico son dramáticos.

El énfasis de Toohey se centra en el hecho de que estos empleados, como consecuencia de largos períodos sometidos a condiciones de trabajo psicológicamente muy degradadas, finalmente llegan a la consulta del médico y el especialista emite el diagnóstico de "estrés".

La crítica de Toohey es que la "industria de la salud", por medio de este procedimiento, se focaliza en "estar enfermo", o en "no estar capacitado para competir en la vida laboral", en lugar de obligar a los directivos responsables de las empresas y organizaciones a hacer indagaciones sobre las condiciones de trabajo que producen las enfermedades. Como Toohey resalta, los resultados de este tipo de política desincentivan a los responsables organizacionales para mejorar las condiciones de trabajo.

Los empleados tan gravemente escarncidos, muestran una tendencia hacia la jubilación anticipada, como se constata en las estadísticas públicas suecas. Las cifras de 1992 muestran que por lo menos el 25% de los trabajadores de más de 55 años se retiran anticipadamente.

Las estimaciones hechas por la Seguridad Social sueca alcanzan grandes magnitudes con respecto a la proporción de afiliados que desarrollan enfermedades a partir de condiciones de trabajo psicológicamente degradadas. Por ejemplo, las experiencias de Mobbing varían entre el 20% y el 40% los casos de jubilaciones anticipadas anuales causadas por condiciones de trabajo psicológicamente pobres. En otras palabras, aproximadamente, entre un tercio y un quinto de las jubilaciones anticipadas, antes de los 55 años, han sufrido acosos prolongados (conclusiones derivadas de debates con funcionarios del Comité Nacional de la Seguridad Social Sueca, 1993).

A finales de 1993 y principios de 1994, se promulgó el Acta de Rehabilitación Profesional Sueca. Esta ley obliga a las empresas a presentar un plan de rehabilitación profesional a la oficina de la Seguridad Social cuando un empleado tiene una baja de un mes, o seis veces durante un periodo de 12 meses. El propósito de esta norma es situar el costo de la rehabilitación en sus orígenes: allí donde las condiciones de trabajo degradantes son causa de costosas consecuencias.

Consecuencias sobre la organización o empresa:

El economista sueco, U. Johanson, desarrolló una lista de indicadores para calcular los costos económicos de las bajas por enfermedades repetitivas y de larga duración. Desarrolló métodos para distinguir diferentes tipos de costos para la compañía y calcular enormes sumas. También ha podido demostrar que es mucho menos costoso para una empresa ofrecer a estos empleados una rehabilitación profesional cara, y reorganizar las condiciones de trabajo.

Los conflictos prolongados disparan otras dinámicas negativas, que empeoran las condiciones psicológicas de trabajo. Por lo general, los efectos que genera el acoso moral en las empresas se centran en disminuir la calidad del trabajo debido a faltas justificadas o injustificadas del trabajador.

La producción también baja ocasionando problemas con los clientes. El clima laboral se enrarece y sube el índice de siniestralidad laboral.

Podemos diferenciar tres tipos de consecuencias sobre la organización o empresa:

1.- Sobre el rendimiento: Es un hecho cierto que tener trabajadores con este tipo de problemas afecta a la productividad laboral, pues al distorsionar la comunicación y la colaboración entre trabajadores, interfiere en las relaciones que los trabajadores deben establecer para la ejecución de las tareas. Así, se producirá una disminución de la cantidad y calidad del trabajo desarrollado por la persona afectada, el entorpecimiento o la imposibilidad del trabajo en grupo, problemas en los circuitos de información y comunicación, etc. En los casos más graves, según el profesor Eduardo Vinyamanta, la productividad de una empresa se lleva a ver reducida hasta un 20%.

Se producirá un aumento del ausentismo (justificado o no) de las personas afectadas. Es posible también que se produzcan pérdidas en la fuerza de trabajo ya que previsiblemente, el trabajador intentará cambiar de trabajo rotando con sus compañeros

tanto interna, como externamente, buscando puestos dónde no se necesite su presencia física en la empresa.

2.- Sobre el clima social: Distintos conceptos (como la cohesión, la colaboración, la cooperación, la calidad de las relaciones interpersonales,...) que señalan el clima social en una organización de trabajo se verán afectados ante la existencia de problemas de Mobbing. Aparecerán o se intensificará la conflictividad laboral, habrá más quejas y denuncias.

3.- Sobre la accidentabilidad: Algunos estudios relacionan la calidad del clima laboral con la posibilidad de que se incremente la accidentabilidad (accidentes por negligencias o descuidos, accidentes voluntarios,..).

Existen otros costos intangibles que afectan como por ejemplo a la reputación de la empresa, un activo muy importante que debe ser medido y gestionado como cualquier otro. Las firmas tardan años en construirse una reputación y unos simples rumores pueden echar al traste todo el trabajo hecho con éste propósito. Por ello, las empresas deben colaborar para que el clima laboral sea el adecuado.

Consecuencias sobre la víctima

El costo para la víctima es altamente destructivo. Una pregunta interesante es por qué la víctima no abandona la organización a tiempo; la respuesta es contundente: la mayoría de las víctimas de estas agresiones es mayor de 40 años, con mermadas posibilidades, de toda índole, entre ellas de obtener otro trabajo con ingresos similares, es decir reubicarse laboralmente.

Este detalle origina otro hecho: básicamente aquellos que han desarrollado SSPT (Síndrome de Estrés Postraumático) a causa del acoso, raramente son menores de 40

años (Leymann & Gustafsson 1996). El riesgo de que la posición profesional de la víctima se anquilese o incluso empeore es elevado, según un estudio de Knorz & Zapf.

La exclusión del empleo puede tornarse, fácilmente, en una situación en la que el individuo aterrorizado es incapaz de encontrar otro tipo de empleo, lo que significa sustancialmente que ha sido excluido del mercado laboral. Visto desde esta perspectiva, otros efectos negativos adicionales podrían ser detectados en investigaciones futuras.

Las principales consecuencias del Mobbing Laboral se pueden estudiar desde diferentes niveles:

1.- A nivel psíquico. La sintomatología puede ser muy diversa. El eje principal es la ansiedad: la presencia de un miedo acentuado y continuo, de un sentimiento de amenaza. Pueden darse también otros trastornos emocionales como sentimientos de fracaso, impotencia y frustración, baja autoestima o apatía. Pueden verse afectados por distintos tipos de distorsiones cognitivas o mostrar problemas a la hora de concentrarse y dirigir la atención (los diagnósticos médicos compatibles son síndrome de estrés postraumático y síndrome de ansiedad generalizada).

Este tipo de problema puede dar lugar a que el trabajador afectado, con el objeto de disminuir la ansiedad, desarrolle comportamientos sustitutivos tales como drogodependencias y otros tipos de adicciones, que además de constituir comportamientos patológicos en sí mismos, están en el origen de otras patologías.

Por otro lado, todos estos síntomas pueden solucionarse de forma casi inmediata si la persona es separada del foco que lo produce, pero la dificultad radica precisamente en identificar como origen de este tipo de problemas la situación de acoso, ya que la víctima, en un principio, elude el problema. El impacto de los síntomas dependerá entonces de:

- Del grado de control percibido, es decir, de la percepción que tenga la persona de hacer frente con ciertas garantías a la nueva situación;
- El grado de predictibilidad de los ataques. Tanto mayor serán sus posibilidades de defensa, cuanto mayor sea el grado de conocimiento de los momentos en que se van a producir las agresiones;
- La esperanza percibida de mejora;
- El apoyo de su entorno tanto laboral como extra laboral.

La excesiva duración o magnitud de la situación de Mobbing puede dar lugar a patologías más graves, o a agravar problemas preexistentes. Así, es posible encontrar cuadros depresivos graves, con individuos con trastornos paranoides e, incluso, con suicidas.

Éstas serían las consecuencias más graves de este fenómeno, y el riesgo de que se produzca es especialmente alto en profesionales cualificados que obtienen una importante gratificación de su trabajo. El profesor Leymann señala que en aquellos casos en los que se elige el lugar de trabajo como escena del suicidio, puede interpretarse como un último acto de rebeldía o como acusación póstuma.

2.- A nivel físico, podemos encontrarnos con diversas manifestaciones de patología psicosomática: desde dolores y trastornos funcionales hasta trastornos orgánicos.

3.- A nivel social, es posible que estos individuos lleguen a ser muy susceptibles e hipersensibles a la crítica, con actitudes de desconfianza y con conductas de aislamiento, evitación, retraimiento o, de agresividad y hostilidad con otras manifestaciones de inadaptación social. Son comunes los sentimientos de ira y rencor, así como deseos de venganza contra el/los agresor/es.

En general, puede decirse que la salud social del individuo se encuentra profundamente afectada pues éste problema puede distorsionar las interacciones que tiene con otras personas e interferir en la vida normal y productiva del individuo.

La salud del individuo se verá más afectada cuanto menores apoyo efectivo encuentre (personas que le provean de afecto, comprensión consejo, ayuda,..) tanto en el ámbito laboral como en el extra-laboral.

Desde el punto de vista laboral posiblemente resultarán individuos desmotivados e insatisfechos, que encontrarán el trabajo como un ambiente hostil asociado al sufrimiento, y que hagan lo que hagan no tendrán un óptimo rendimiento.

La conducta lógica de un trabajador sometido a una situación de Mobbing sería el abandono de la organización. Sin embargo, en muchos casos éste no se produce debido, por un lado, a la difícil situación del empleo en la economía actual y, de otro lado, a que, a medida que el trabajador se va haciendo mayor, ve disminuida su capacidad para encontrar nuevos empleos.

Con este antecedente, estamos situados ante un fenómeno de atroces consecuencias que es menester contrarrestar pero ante todo prevenir.

5.- CAPÍTULO V - CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones Teóricas y Prácticas;

5.2 Recomendaciones

5.3 Propuesta Real

5.1 Conclusiones Teóricas y Prácticas

En los cuatro capítulos anteriores hemos descrito lo que es el Mobbing Laboral, o Acoso en el Trabajo. Hemos analizado el entorno científico, jurídico, pero sobre todo hemos planteado en detalle el campo en el cual se mueve la realidad normativa internacional y la ecuatoriana, a fin de establecer de manera propicia, cómo y qué hacer en el Ecuador para inaugurar acciones en contra de este mal social.

Al momento de analizar los mecanismos empleados para el acoso se determina que existe daño en derechos que le son inherentes al hombre, derechos que además están enmarcados y protegidos en la Constitución de la República, tales como los derechos a la Dignidad, a la No discriminación, al ambiente sano de trabajo, a la honra, a la integridad física moral y psicológica, y a la igualdad ante la ley.

Hemos demostrado que al no existir normativa expresa que trate el Mobbing Laboral judicialmente, sea en el ámbito administrativo, como en el judicial, el individuo acosado no queda en la indefensión si recurre a las normas constitucionales que se han analizado en detalle en este trabajo de investigación.

Ese instrumento que se plantea desde el derecho procesal constitucional es la Acción de Protección.

Las conclusiones son:

- 1.- El problema del Mobbing Laboral es una realidad en la sociedad ecuatoriana;
- 2.- El Estado a través de sus instituciones nada ha hecho para remediar un problema acuciante del ámbito Laboral;
- 3.- Es necesario actuar con verdadera urgencia ante un problema que atenta gravemente a la dignidad humana y otros elementales derechos del ser humano:
- 4.- Es responsabilidad de TODOS actuar para prevenir, evitar y eliminar el problema del Mobbing Laboral; y,
- 5.- De manera totalmente idónea es factible actuar al momento usando la Acción Constitucional de Protección para proteger Derechos Constitucionales violados.

5.2 Recomendaciones

Las recomendaciones que se formulan en esta Tesis conciernen sobre todo al fenómeno mismo del Mobbing Laboral, que como se ha visto, produce en las personas que lo padecen, depresiones y angustias originadas por conductas despectivas y agresiones verbales de superiores o compañeros. De ahí que es sumamente importante motivar al trabajador para que esté contento en la organización o empresa en que se desempeña.

Es común considerar al dinero como único factor motivador. Esta teoría no solamente es errónea sino que, además, en el caso que fuese cierta, perjudicaría notablemente a las pequeñas empresas cuyos recursos económicos son escasos.

De todos modos es una opción, no obstante lo cual hay que considerar las siguientes ESTRATEGIAS ESPECÍFICAS NO ECONÓMICAS:

1. Implementar la variedad en la tarea: el trabajo rutinario es desmotivador;
2. Agradecimiento: una sincera palabra de agradecimiento en el momento preciso, puede significar para un trabajador mucho más que un aumento de sueldo. ¿Le ha escrito alguna vez a un trabajador una nota de agradecimiento? ¿Se ha interesado por una afición del trabajador y le ha regalado un detalle el día de su cumpleaños? ¿Ha planificado alguna celebración por un logro de objetivos?;
3. Hacer notar al empleado la importancia de su trabajo: las personas disfrutamos haciendo las cosas bien, tanto si se diseña un producto, se esculpe una estatua o se rectifica un eje de acero. Un trabajador tiene que captar que gracias a su trabajo el producto que diseña se fabricará, se admirará su escultura y rodará el vehículo para el que rectifica el eje;
4. Delegación de responsabilidades: Además de que la delegación es necesaria para la correcta gestión de una organización, los empleados trabajarán mejor si tienen

autonomía, utilizan la creatividad de sus mentes y se sienten dueños y responsables de sus decisiones;

5. Carrera profesional: los trabajadores necesitan sentir que evolucionan profesionalmente, que tienen una meta y que cada día avanzan en esa dirección;
6. Promoción: si el trabajador tiene carrera profesional en la empresa y ésta se ha preocupado de su formación, la organización tiene en su propia casa a la persona que precisa para las vacantes que se producen, o los nuevos proyectos;
7. Comunicación: los trabajadores tienen que recibir constantemente la comunicación necesaria de todo lo que acontece en la organización o empresa, sea bueno o malo: los resultados del ejercicio, las estrategias y planes de futuro. Un trabajador debe conocer cuál es el futuro de la empresa y las decisiones importantes que se toman. De esta forma se imprimirá el sentido de pertenencia, es decir, se sentirá parte de la organización o empresa;
8. Programas de sugerencias y política de puertas abiertas: los trabajadores se sentirán motivados si perciben que se escuchan y valoran sus sugerencias. Mucho más si los directivos y responsables de procesos mantienen una política de puertas abiertas y el trabajador percibe un clima de comunicación abierta con sus superiores;
9. Ambiente laboral: un buen clima laboral favorece la integración de las personas en la organización y es una de las bases del éxito empresarial. El ambiente laboral comienza en el recibimiento grato en la empresa y la preocupación de la organización por el nuevo trabajador, y se alcanza cuando la persona trabaja en un entorno favorable propiciado por la calidad del líder, flexibilidad en reglas y procedimientos, grado de confianza, formación, comunicación ascendente y descendente, retribución justa, condiciones de trabajo adecuadas (salud laboral), inexistencia y decidida acción en contra del Mobbing Laboral, etc. y,

10. Nuevas formas de organización del trabajo: rotación de puestos, formación de equipos, horarios flexibles, semana laboral bien organizada, teletrabajo, períodos de vacaciones bien determinados y equitativos en Vacaciones, feriados, Semana Santa y Navidades, etc.

Prevención

La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo ha propuesto una serie de recomendaciones generales para prevenir el Mobbing o Acoso Laboral, y considera que la prevención del Mobbing es un elemento básico para mejorar la vida laboral y evitar la exclusión social, y considera la adopción de medidas en una fase temprana para evitar un entorno de trabajo destructivo, por lo que los empresarios no deberían esperar a recibir las quejas de las víctimas.

Ante estas intenciones de la Agencia Europea, parece obvio que será necesaria una implicación madura, responsable y éticamente comprometida de las empresas y de los trabajadores.

Las PROPUESTAS CONCRETAS DE LA AGENCIA EUROPEA son:

- 1.- Ofrecer a cada trabajador la posibilidad de escoger la manera de realizar su trabajo;
- 2.- Reducir el volumen de trabajos monótonos y repetitivos;
- 3.- Aumentar la información sobre objetivos;
- 4.- Desarrollar el estilo democrático de dirección;
- 5.- Evitar especificaciones poco claras de funciones y tareas.

Las **RECOMENDACIONES** para crear una cultura organizativa con normas y valores **CONTRA EL MOBBING O ACOSO LABORAL** son las siguientes:

- 1.- Favorecer la difusión del significado de acoso laboral;
- 2.- Investigar el alcance y naturaleza del problema de acoso laboral;
- 3.- Formular DIRECTRICES claras para favorecer interacción social positiva que incluya:
 - a.- El compromiso ético, tanto por parte del empresario como de los trabajadores para impulsar un entorno libre de acoso;
 - b.- Explicitar los tipos de acciones que son aceptables y aquellas que no lo son;
 - c.- Establecer los valores y normas de la organización y las consecuencias y sanciones del incumplimiento de las normas;
 - d.- Indicar dónde y cómo pueden obtener ayuda las víctimas;
 - e.- Garantizar el derecho a quejarse sin represalias;
 - f.- Explicar el procedimiento para formular quejas;
 - g.- Especificar la función del director, el supervisor, el compañero de contacto-apoyo y los representantes sindicales;
 - h.- Proporcionar datos de servicios de asesoramiento;
 - i.- Poner ayuda a disposición de la víctima y del acosador;
 - j.- Mantener la confidencialidad;
 - k.- No exponer innecesariamente a la víctima a careos con el agresor; y,
 - l.- Escuchar a ambas partes de forma objetiva y no tendenciosa.

Por tanto, es conveniente establecer algunos **OBJETIVOS**:

- 1.- Realizar una distribución efectiva de normas y valores en todos los niveles de la organización, por ejemplo, a través de manuales de personal, reuniones informativas, boletines, etc.;
- 2.- Asegurar vías para resolver los conflictos de forma objetiva y democrática;
- 3.- Garantizar que todos los empleados conozcan y respeten las normas y los valores de la organización;
- 4.- Mejorar la responsabilidad y la competencia de la dirección a la hora de abordar los conflictos y la comunicación;
- 5.- Establecer contactos independientes con los trabajadores; y,

6.- Implicar a los trabajadores y a sus representantes en la evaluación de riesgos y en la prevención del acoso laboral.

Aproximadamente la mitad de los trabajadores sometidos a Mobbing Laboral refieren secuelas psicológicas o físicas. Por ello, si se detectan situaciones de acoso laboral, no se debería esperar a que se manifestase un daño para establecer las estrategias preventivas.

En este sentido, se han identificado algunos FACTORES DE PRONÓSTICO del acoso laboral:

- 1.- La corta duración del acoso, o el detenerlo cuanto antes;
- 2.- La baja intensidad o frecuencia del hostigamiento;
- 3.- El apoyo social y familiar;
- 4.- La ruptura de la indefensión y de la paralización, mediante una estrategia de afrontamiento activo;

Existen algunos FACTORES QUE INCREMENTAN LA EFECTIVIDAD del trabajador para hacer frente al Mobbing (Leymann, 1996):

- 1.- La buena forma física y mental;
- 2.- La confianza en uno mismo;
- 3.- El apoyo del entorno familiar y social;
- 4.- La estabilidad económica; y,
- 5.- La capacidad de resolver problemas y la destreza en habilidades sociales.

En cuanto a la supervivencia al acoso laboral, podríamos decir que tienen dos partes diferenciadas; por un lado, la de las estrategias para el afrontamiento del Mobbing, y, por otro, el tratamiento de las consecuencias que estas conductas hayan ocasionado en la víctima.

Ya se han visto las patologías más frecuentemente derivadas del Mobbing Laboral, cuyo tratamiento farmacológico, cuando lo precisen, no debe ser diferente al de cuadros similares, independientemente de la causa que los originó.

A continuación se proponen algunas **ESTRATEGIAS** que pueden ser útiles para SUPERAR el Mobbing Laboral:

- a.- Identificar el problema del Mobbing Laboral, informándose y formándose sobre el tema;
- b.- Documentar y registrar las conductas de acoso de que se es objeto lo antes posible;
- c.- Hacer públicas las conductas de acoso que se reciben en la intimidad y en secreto, y comunicarlas a los compañeros, jefes, directivos, asesores, familiares y amigos;
- d.- Llevar a cabo la desactivación emocional, evitando reaccionar con ataques;
- e.- Controlar y canalizar la ira y el resentimiento (la ira es la aliada del acosador);
- f.- Ser asertivo, responder a las calumnias y críticas destructivas, aunque sin pasividad ni agresividad;
- g.- Proteger los datos, documentos y archivos del propio trabajador, desconfiando de las capacidades manipulativas de los acosadores;
- h.- Evitar el aislamiento social, relacionándose socialmente y haciendo actividades de ocio;
- i.- Evitar la autoinculpación, y si se produce utilizar mecanismos de extroyección (autoinculpación);
- j.- No intentar convencer o cambiar al acosador;
- k.- No caer en la inhibición, ni en la paralización, hablar del acoso y expresar las emociones (risa, llanto) que sus conductas provoca;
- l.- Incrementar la capacitación profesional y mantenerse actualizado, realizando cursos de formación y reciclaje;
- m.- Solicitar ayuda médica, psicológica y legal, para diseñar el plan terapéutico con medidas de prevención, tratamiento farmacológico, baja laboral, etc., y el abordaje jurídico;

n.- Ignorar al acosador como forma de liberación final.

Además LAS EMPRESAS deberían FAVORECER:

- 1.- El apoyo social al afectado a través de un compañero de su confianza, el médico de la empresa, el servicio de prevención de riesgos laborales o en el ámbito extralaboral;
- 2.- El reconocimiento por parte de la organización de que estos fenómenos pueden existir;
- 3.- La planificación y diseño de las relaciones sociales en la empresa como parte de su cultura empresarial;
- 4.- La posibilidad de contar dentro de la empresa con un servicio de asistencia a los trabajadores;
- 5.- La atención a las deficiencias del diseño del trabajo, al comportamiento de los líderes y a la protección social de la persona mediante reglas claras, escritas y públicas sobre resolución de conflictos;
- 6.- La elaboración de un protocolo de actuación para la prevención y la atención en caso de acoso laboral; y,
- 7.- Hacer frente al Mobbing conlleva un esfuerzo personal importante y atravesar varias fases puesto que requiere la identificación del problema como Mobbing, la desactivación emocional, que consiste en reconocer, analizar, confrontar y desmontar los mecanismos de defensa como la introyección (autoinculpación) y la negación.

Una vez desactivados estos mecanismos, se debe estar en disposición de afrontar y responder a los comportamientos y perversiones del acosador, sin desarrollar sentimientos de culpa ni de vergüenza; es decir, extroyectando la culpa, cultivando la asertividad y las habilidades de comunicación, y recuperando la autoestima y la autoconfianza.

Intervención

En cuanto a la protección legal pueden ser abordadas desde la Constitución en los artículos que hemos analizado en detalle; los instrumentos Internacionales, y las normas que se impulsen en esta urgente necesidad de atender un problema delicado.

LA ACCIÓN CONSTITUCIONAL DE PROTECCIÓN es perfectamente viable en tanto y en cuanto los jueces constitucionales pongan en vigencia una real garantía de Derechos contemplados en la Constitución como se ha enunciado aquí: a la dignidad, a la no discriminación, al honor y buen nombre, derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar, etc.

En términos legales hay que tomar en consideración el uso de los Artículos del Código del Trabajo que aquí hemos evocado y que son Art. 40, 172 y 173. Al momento es factible hacerlo a nivel de jurisdicción administrativa con la QUEJA y sede judicial, con la DEMANDA LABORAL tomando el cuidado de aportar todos los fundamentos doctrinarios necesarios, ya que como se ha dejado claro, es poco el conocimiento que sobre el particular tienen Inspectores de Trabajo y Jueces.

Se podría considerar como una forma de acoso a las injurias en el trabajo en la magnitud que permita considerar la posibilidad de causal de VISTO BUENO, lo que implicaría los beneficios indemnizatorios de un DESPIDO INTEMPESTIVO.

Hay que tomar en cuenta también que si se plantea la QUEJA a nivel de la Inspección de Trabajo, en esta sede la MEDIACIÓN Y CONCILIACIÓN es la vía, por lo que se podría recurrir (casi sin sentido ante un acosador) a la CONCILIACIÓN con el fin de plantear el problema y dar fin a los actos de discriminación.

5.3 Propuesta Real

Existe la necesidad de que crear normativa específica referida al Mobbing Laboral a fin de inducir su prevención, pero también disuadir su presencia o reiteración.

Así mismo es necesario que se vinculen de manera coherente normas en el ámbito penal, administrativo y jurisdiccional, como en los ámbitos de la medicina laboral, psicología laboral y en de comportamiento social en el trabajo.

Quizás lo más importante de todos modos será que el Código del Trabajo contemple conceptos específicos, no muchos, pero sí suficientes, que hagan tomar conciencia real de un mal que de no combatirlo, afectará gravemente a los ciudadanos, como lo han hecho ya otros países como ha sucedido en España, por poner un ejemplo, y consta en esta tesis.

Propuesta de Proyecto de Ley:

**República del Ecuador
ASAMBLEA NACIONAL**

Exposición de motivos:

La Constitución de la República consagra que el Ecuador es un Estado de Derechos y el Acoso Moral laboral, o Mobbing Laboral, como es conocido internacionalmente, es un problema que el Estado Ecuatoriano no ha transparentado como

era su deber, y que por ello el problema en concreto, se extiende en la sociedad ecuatoriana, en gran parte de los centros de trabajo públicos o privados, y que ante la ausencia de norma específica, pese a las disposiciones constitucionales, existe margen para la impunidad de los acosadores;

Establecido internacionalmente en legislaciones de otros países y en la doctrina jurídica, fuente del Derecho, y por tanto, sustento para el legislador, se establece que el Acoso Laboral o Mobbing Laboral, permite al acosador irrogar daño real a la víctima, cual es forzarlo a que ésta abandone su lugar de trabajo, atentando contra los derechos esenciales del hombre: derechos a la Dignidad, a la No discriminación, al Ambiente Sano de trabajo, a la Honra, a la Integridad Física Moral y Psicológica, a la Igualdad ante la Ley, y en general al Trabajo, los que están amparados en la Constitución del Estado Ecuatoriano vigente;

El Acosador Laboral a través de tratamientos crueles y degradantes, mecanismos inhumanos, taimados y denigrantes que se sustentan en la intimidación, agobio, humillación, burla, presión emocional e intelectual, acomete para excluirle del centro laboral a un trabajador, despojándole de derechos humanos consagrados en la Constitución y en los Instrumentos de Derechos Humanos aprovechándose el acosador de las ventajas que le concede el poder dentro de la organización en la que trabaje el acosado;

El Acoso Laboral es la expresión concreta de actitudes abusivas y humillantes, practicadas con hostigamiento psicológico o físico ofensivos dentro del ámbito laboral, los mismos que atentan contra la integridad moral y la dignidad de la víctima, un trabajador;

Que los actos de Acoso Laboral se pueden dar en los ambientes laborales tanto del sector privado como del sector público; que estos actos incluyen comportamientos de abuso de poder reflejados en: palabras, actos, gestos, escritos, actitudes que vulneren la personalidad, y los derechos constitucionales como humanos a la

dignidad o la integridad física o síquica del individuo que atentan contra su estabilidad laboral y lo denigran en el puesto y ambiente de trabajo;

Que una persona Acosada laboralmente se ve en situación de desamparo total, que puede llevarle a cometer actos violentos en contra de sí misma o en contra de su entorno. El Acoso Laboral como es probado constituye causa de serios problemas de trastorno de personalidad y destrucción de la autoestima originando situaciones de depresión irreversibles que induzcan a la víctima al cometimiento de errores insubsanables como atentados a la integridad propia y ajena;

Fundamentado en el más importante deber del Estado, cual es procurar el buen vivir a sus ciudadanos, para lo cual la Asamblea Nacional no puede permanecer insensible sino actuar de manera eficaz y oportuna,

Con los antecedentes expuestos:

El Pleno de la Asamblea Nacional

Considerando:

QUE, el Ecuador es un Estado Constitucional de Derechos y Justicia; y por lo tanto, debe garantizar los derechos establecidos en la Constitución y en los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos;

QUE, la Constitución de la República en su Artículo 33 garantiza el pleno respeto a la dignidad de los trabajadores;

QUE, en los Derechos de Libertad, establecidos en la Constitución de la República, se garantiza el derecho a la dignidad como valor supremo, a la integridad personal, y dentro de esta a la integridad psíquica y moral; así también, el derecho a la honra, estando vetado todo tipo de discriminación;

QUE, dentro de los principios que sustentan el Derecho al Trabajo se encuentran aquellos de desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su dignidad, salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar; y,

En ejercicio de la atribución conferida por la Constitución de la República, expide la siguiente:

LEY PARA LA PREVENCION DE ACOSO LABORAL

Artículo 1.- Objeto.- La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas con las que se llegue a atentar contra la dignidad del trabajador, sea que este mantenga una relación laboral pública o privada.

Artículo 2.- Ámbito.- Esta ley es aplicable a todo tipo de relación laboral en el ámbito privado o público, quedando comprendido el personal que presta servicios con carácter permanente, transitorio o contratado, en cualquiera de las cinco funciones del Estado, organismos centralizados o descentralizados;

Artículo 3.- Definición.- Se entiende por Acoso Laboral, la actitud hostil, acción psicológica, o física, que de forma sistemática, frecuente o continua, ejerza una persona o grupo de personas contra otra persona en un lugar de trabajo, con la finalidad de destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores, y lograr que la víctima abandone el lugar de trabajo. Constituyen así mismo Acoso o Mobbing Laboral, toda acción que tenga por

objeto intimidar, disminuir, menospreciar, amedrentar, y perturbar emocional, física, o intelectualmente a la otra persona, con el fin de eliminarla del puesto de trabajo, satisfacer el placer o necesidad de agredir, controlar y destruir del hostigador.

Artículo 4.- Formas de Acoso Laboral. Se consideran como formas de realizar Acoso Laboral las siguientes:

1. Toda acción que se considere hostil, intimidatoria y violenta contra la integridad física, psicológica o moral que lesione la dignidad, la honra, personalidad, buen nombre, que tienda a minar la autoestima de otra persona mediante actitudes individuales o en grupo en un ambiente de trabajo.

2. Todo acto o medida, directa o indirecta de discriminación, de cualquier forma que se realice en el lugar de trabajo; todo trato diferenciado por motivos de raza, sexo, religión preferencias políticas y sexuales, así como todo tipo de decisiones que se tomen contra una persona contra su buen nombre u honor, o el de su familia;

3. Conductas y acciones reiteradas y arbitrarias, trato diferente, que tengan como fin generar que la persona afectada se vea en la necesidad de renunciar a su trabajo, pudiendo ser:

- Asignar funciones degradantes o de menor nivel al que venía desempeñando, o realizar actividades que requieran inferiores niveles de seguridad, remuneración, discriminatorios anteriores;
- Cambios permanentes de horario y lugar de trabajo;
- Carga excesiva de trabajo, que requiera tiempos adicionales, sometiéndole a productividad diferente a un nivel similar;
- Descalificaciones públicas sin fundamento;

- Entorpecer la labor de la persona en su lugar de trabajo mediante medidas selectivas que sean diferentes y obstaculizadoras de un desarrollo normal de trabajo en otros niveles.

Artículo 5.- No se considera como conducta de Acoso o Mobbing Laboral:

- a) Dictar disposiciones de orden general tendientes a lograr una producción optimizada que no imponga tiempos ni esfuerzos excesivos que atenten a la salud física, psicológica, cansancio anormal, así como las evaluaciones de desempeño normales y previstas en políticas de carrera estimulantes en la realización individual de las personas;
- b) Actos, actitudes y disposiciones previstas en el contrato de trabajo, Reglamento Interno de Trabajo, Reglamento de Seguridad e Higiene, Reglamentos de Seguridad Social, así como el Código del Trabajo, Ley Orgánica de Servicio Público, la Constitución y los instrumentos Internacionales, especialmente aquellos provenientes de la OIT;
- c) Imposición de sanciones legalmente previstas con anterioridad en los cuerpos legales y reglamentarios competentes;
- d) Solicitud de trabajo suplementario o extraordinario debidamente fundamentado y sin que atente a las disposiciones legales y reglamentarias competentes, así como estipulaciones contractuales vigentes, excepto y con las justificaciones técnicas y legales correspondientes en situaciones emergentes;
- e) Exigencias contempladas en las obligaciones contractuales establecidas con anterioridad o el acuerdo fundamentado y libremente estipulado por las partes del contrato laboral en el desempeño de sus funciones específicas;
- f) Las exigencias técnicas, requerimientos de eficiencia voluntariamente acordados y que no constituyan esfuerzos adicionales que atenten a la salud o tiempo debido a la familia y que no sean discriminatorios.

Artículo 6.- Para establecer la existencia de Acoso o Mobbing Laboral, quien se sintiere objeto del mismo, deberá llenar el sistema de autodiagnóstico establecido por la Inspección de Trabajo, calificado por una especialista en Psicología Laboral y el Inspector competente. Se abrirá un expediente que se pondrá en conocimiento del empleador, del que se seguirá el procedimiento del Visto Bueno y del que el Inspector de Trabajo emitirá su resolución en un plazo no mayor a 30 días.

Artículo 7.- Se modifica el Art. 172 del Código del Trabajo al que se agregará; 8.- Por Acoso Laboral comprobado mediante resolución emitida por el Inspector de Trabajo; y, Art. 173 que dirá: 4.- Por Acoso Laboral comprobado mediante resolución emitida por el Inspector de Trabajo. Las mismas disposiciones se incluirán en la Ley Orgánica de Servicio Público.

Artículo 8.- Se modifica el Art. 42 del Código del Trabajo al que se agregará un numeral que diga. 35.- Tomar todas las medidas conducentes a evitar el Acoso Laboral en el Trabajo sea por parte de directivos de la empresa o compañeros de trabajo, a cuyo efecto emitirá las disposiciones necesarias en el Reglamento Interno. Las mismas disposiciones se incluirán en la Ley Orgánica de Servicio Público.

Artículo 9.- Formas de prevención.- Todos los empleadores con más de cinco trabajadores establecerán un reglamento específico de ambiente saludable del trabajo en donde se prevean las normas necesarias para velar por un ambiente sano física, psicológica y moralmente, procurando la integración amigable de los trabajadores y unas condiciones saludables de productividad optimizada para la empresa o resultados del trabajo. El empleador que haya sido notificado de la situación de Acoso o Mobbing Laboral será responsable por omisión si no toma las medidas necesarias tendientes a extirpar severamente toda forma de Acoso Laboral. Por su parte los responsables, si son trabajadores podrán ser responsables de Visto Bueno Laboral y despedidos en las condiciones previstas en el Art. 172 del Código del Trabajo; si fueren administradores,

directivos o funcionarios, serán simplemente separados de la empresa sin derecho a cobrar sino únicamente sus derechos adquiridos.

Disposiciones Generales

Primera.- El Ministerio de Relaciones Laborales deberá implementar en un lapso no mayor de seis meses en su portal un apartado donde se pueda autodiagnosticar bajo el sistema de Leymann, Piñuel u otro que considere más idóneo, el que estará disponible para uso general y accesible en forma permanente.

Segunda.- Todas las entidades tanto del sector público como del sector privado deberán incluir en sus reglamentos internos medidas severas de prevención de Acoso o Mobbing Laboral, así como medidas de represión de todo acto que tienda a deteriorar la dignidad humana de servidores o trabajadores. Las UATH (UNIDADES DE ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO) y áreas de Recursos Humanos, serán responsables de su implementación y control.

Tercera.- Si alguna entidad pública fuera sancionada económicamente por no haber expedido las disposiciones correspondientes, se aplicará el derecho de repetición respectivo.

REALIDADES DEL ACOSO MORAL EN EL MUNDO (VISIÓN GLOBAL)

ANEXO 1



**Organización
Internacional
del Trabajo**

Promover el empleo,
proteger a las personas

TRABAJO

Núm. 43, junio de 2002

ACOSO MORAL - ¿NUEVO AZOTE DE LA ACTIVIDAD LABORAL PARA LOS SINDICALISTAS?

¿Son las amenazas, los insultos y los actos de sabotaje parte del menú diario de una jornada laboral? Eso parece deducirse de una reciente colección de "historias de terror" sacadas a la luz en una reunión de representantes sindicales celebrada en Montreal. El periodista canadiense Jean-Sébastien Marzoan describe el modo en que el acoso moral (mobbing) está convirtiéndose en la nueva pesadilla de los trabajadores, así como lo que los representantes de éstos y de los empleadores pueden hacer al respecto.

MONTREAL, Canadá - Una empleada recibe a diario amenazas de violación a través de mensajes de correo electrónico anónimos, lo que la lleva a padecer una crisis nerviosa. Un gerente hace retirar las puertas de los servicios, acusando a sus subordinados de malgastar el tiempo en los lavabos. Unos mineros del turno de día, enfrentados a los del turno nocturno, dejan de mencionar de manera intencionada qué muros de las galerías subterráneas pueden derrumbarse y provocar un accidente.

¿Forman parte todas estas historias de la vida ordinaria en el trabajo? Por desgracia, cada vez son más habituales. Los ejemplos anteriores se citaron el pasado año en la 14ª Conferencia Anual de Delegados Sociales del Consejo Regional Metropolitano de Montreal, de la Federación de Trabajadores de Quebec (FTQ en francés), el sindicato central más importante de esta provincia canadiense.

Cada uno de los 252 delegados sociales del Consejo, congregados en un hotel de Montreal durante un día de conferencias y seminarios, podía contar una de estas terribles historias.

Este año, el acoso y la violencia fueron los temas tratados en la práctica totalidad de sus reuniones regionales.

En opinión de los delegados sociales de Montreal, el acoso moral (o psicológico) se ha añadido recientemente a las formas de violencia "tradicionales" (peleas, agresiones sexuales, racismo, sabotaje, etc.). ¿La causa?: "Todas las presiones relacionadas con la reorganización del trabajo y la falta de personal", asegura Denise Gagnon, coordinadora de la red de delegados sociales de la FTQ. "Las personas caen física o mentalmente enfermas. La otra posibilidad para mitigar su estrés consiste en acabar atacándose entre sí".

EL PAPEL DE LOS "DELEGADOS SOCIALES"

Los delegados sociales, desconocidos para el público en general en Quebec, reciben formación de los sindicatos para constituir redes de autoayuda. En la década de 1980, se ocuparon fundamentalmente de problemas personales: toxicomanías, rupturas familiares, deudas, ludopatías, depresión, tendencias suicidas, etc. Desde la década de 1990, prestan una mayor atención a los conflictos interpersonales relacionados con la organización (o la desorganización) del trabajo. "El delegado social es un ayudante natural en el entorno laboral de cada trabajador", explica Jean-Luc Pagé, delegado social del Local 301 del SCFP (un sindicato de trabajadores manuales de la ciudad de Montreal). "Desempeña simultáneamente el papel de oyente, mediador y, en casos extremos, proveedor de recursos. Estas actividades se realizan a título individual; no son terapeutas, sacerdotes ni miembros de Alcohólicos Anónimos. Su función primordial es ocuparse de los problemas de las personas y remitirlos a los servicios de profesionales (psicólogos, médicos, etc.)".

El programa de los delegados sociales del Consejo Regional de la FTQ se puso en marcha en 1984. La FTQ cuenta con unos 1.200 delegados en Montreal y casi 2.300 en la provincia de Quebec en su conjunto. Se trata de una red de "trabajadores sociales" sin parangón en el resto de sindicatos centrales de Quebec. François Courcy es autor de un estudio sobre la violencia en el lugar de trabajo en el que participaron 600 trabajadores

(incluidos 318 miembros de la FTQ). Courcy, psicólogo laboral, fue invitado a la Conferencia, en la que hizo un retrato de ese tipo de hostilidad despiadada, más verbal y psicológica que física.

La violencia del siglo XXI es indirecta (por ejemplo, consiste en no desmentir un rumor falso, en lugar de insultar a alguien en persona) y pasiva (no se informa a un trabajador del riesgo de accidente en lugar de provocarlo directamente, o se destruye psicológicamente a un empleado haciéndole el vacío, no prestándole atención o aislándolo del resto de los miembros de la plantilla. Los compañeros de la víctima hacen caso omiso de la situación generada, por miedo o por cobardía. El agresor acaba saliendo indemne.

"El problema es la competencia entre trabajadores por los puestos de trabajo, especialmente en el caso de las horas extraordinarias", afirma Francine Burnonville, coordinadora de la red de delegados sociales del Consejo Regional Metropolitano de Montreal.

Para mantener un empleo o conseguir horas extraordinarias, "la violencia no será de carácter racista o sexual, que ha dejado de resultar aceptable, ni nadie golpeará a un compañero", explica la Sra. Burnonville. "La conducta se desarrollará a otro nivel, a modo de violencia pasiva: acusaciones de incompetencia, manipulación de los hechos para que el empleado pueda parecer demente, para que pierda sus herramientas; en otras palabras, mezquindades menores".

LA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR

Entre 1990 y 1999, el número de reclamaciones presentadas ante la Comisión de Salud y Seguridad en el Trabajo (CSST) de Quebec por "daños psicológicos" se duplicó. François

Courcy señaló que de cinco a seis trabajadores de Quebec cometen suicidio cada semana por una razón relacionada con su actividad laboral. La frecuencia es alarmante.

En lugar de modificar la organización del trabajo, que suele basarse en la consecución de un determinado nivel de rendimiento a cualquier precio, los empleadores prefieren atribuir la violencia a lo que François Courcy denomina el "mito del perfil del agresor".

En "Un collègue veut votre peau" (Un compañero quiere tu cabeza), un pequeño y práctico libro publicado recientemente por Les Editions Transcontinental (Montreal, colección "S.O.S. boulot"), se describen tres arquetipos de agresor:

1. la "bestia", una persona brutal ajena a toda redención que desde la infancia disfruta destruyendo la dignidad de los demás;
2. el "político", un empleado ambicioso que acosa a un compañero y se apropia de las ideas de éste en su provecho, con el fin de conseguir un ascenso o ganarse el favor de la dirección;
3. el "impostor", un empleado incompetente que oculta sus errores difamando a los demás.

A estos tipos de agresores les corresponden otros tres tipos de víctimas:

1. la "bestia" elige objetivos fáciles, que adolecen de fragilidad emocional o no pueden permitirse dejar su empleo;
2. el "político" acosa a los empleados que considera rivales y que desea eliminar;
3. el "impostor" desacredita, para protegerse, a sus antiguos compañeros.

Estas clasificaciones, sin duda útiles, tienen el defecto de no cuestionar la responsabilidad del empleador. El autor de "Un collègue veut votre peau" reduce el problema a las relaciones entre empleados, como si fuera competencia exclusiva de éstos informar de la agresión y proceder a su tratamiento. Esta limitación no favorece la solución del problema en absoluto, ya que los trabajadores suelen comportarse de manera individualista e insensible, y cada uno se preocupa de mantener su puesto a toda costa.

En su famosa obra "Le harcèlement moral: La violence perverse au quotidien" (Acoso moral: la violencia perversa a diario) (Syros, París, 1998), un libro que ha tenido una repercusión significativa en Francia y en otros países, la psiquiatra y psicoanalista Marie-

France Hirigoyen afirma que "no debe trivializarse el acoso convirtiéndolo en una característica fatalista de nuestra sociedad. No es el resultado de la crisis económica actual; deriva únicamente de la permisividad organizativa".

En 2001, la autora ahondó en sus ideas a través de la obra "Malaise dans le travail: Le harcèlement moral, démêler le vrai du faux" (Malestar en el trabajo: acoso moral; separación entre lo real y lo ficticio), en la que expresa su esperanza de que los gobiernos exijan a las empresas que establezcan programas de prevención frente a un problema que no constituye en realidad una debilidad personal, sino una enfermedad colectiva. En Francia, el concepto de acoso moral se ha recogido muy recientemente en el Código de Trabajo.

Para François Courcy, "Existe violencia en un cierto entorno, y es el que atañe a la forma en que se gestiona el personal. Y, finalmente, ¿quién se ocupa de esa gestión? El empleador". El delegado social Jean-Luc Pagé va más allá: "La organización del trabajo es violenta. Las personas se vuelven intolerantes, impacientes y agresivas, sufren cansancio y agotamiento y nadie se ocupa de escucharlas".

En sus investigaciones sobre el terreno, François Courcy observó que la mayoría de los empleadores cierran los ojos ante la violencia. Esta actitud tiene importantes repercusiones para las empresas: aumento del absentismo, drástica reducción de la productividad, pérdida de clientes, incremento del número de quejas, costes de sustitución de los empleados que abandonan su puesto o se dan de baja por enfermedad, elevación de las cotizaciones a la CSST. En definitiva: disminución de los beneficios.

¿VIOLENCIA EN LOS SINDICATOS?

Los sindicatos no son inmunes. A pesar de la vigilancia de sus dirigentes, los afiliados pueden utilizar el acoso u otras formas de violencia para alcanzar sus fines. Ésta fue la

cuestión fundamental tratada en la Conferencia anual de los delegados sociales de Montreal en noviembre: ¿qué hacer con los sindicatos violentos?

Jean-Luc Pagé, en las filas del sindicato de trabajadores manuales de la ciudad de Montreal, caracterizado por su espíritu combativo, confiesa: "Se nos considera un sindicato bastante violento, pero se hace todo lo posible por contrarrestar la violencia. En una organización sindical puede haber elementos disfuncionales, y conocemos unos cuantos. Los sindicatos deben fomentar la sensibilización de sus afiliados y de sus organizaciones para combatir este azote con mayor eficacia, pero no creo que nuestros sindicatos puedan calificarse como intrínsecamente violentos".

"Las relaciones laborales son luchas de poder. Se trata de un ámbito que no está exento de violencia", señala Denise Gagnon. "Llevo 25 años en la actividad sindical. Al principio, en la negociación colectiva primaba más el puñetazo sobre la mesa que la argumentación", recuerda la sindicalista. "Hoy, se recopila información y se está mejor preparado antes del inicio de las negociaciones, con el fin de evitar los callejones sin salida. Hace veinte años, el 10% de los contratos [de trabajo] acababa en conflicto; actualmente, el porcentaje oscila entre el 3 y el 5 %."

En un caso de violencia en el lugar de trabajo, un sindicato tiene la obligación de representar de manera equitativa al agresor y a la presunta víctima ante la CSST o los tribunales. Cogidos entre la espada y la pared, los delegados sociales de la FTQ demuestran con su ejemplo que las relaciones laborales van mucho más allá de pancartas y convenios colectivos.

Jean-Sébastien Marzoan (jsm@mink.net) es un periodista independiente que trabaja en Montreal (Quebec).

Creada por RP. Aprobada por KMK. Última actualización: 4 de octubre de 2002.

ANEXO 2

LEGISLACIÓN

CONVENIO N° 155 DE LA OIT

SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

Parte I. Campo de Aplicación y Definiciones

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica.
2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta tan pronto como sea posible con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir parcial o totalmente de su aplicación a determinadas ramas de actividad económica, tales como el transporte marítimo o la pesca, en las que tal aplicación presente problemas especiales de cierta importancia.
3. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enumerar, en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las ramas de actividad que hubieren sido excluidas en virtud del párrafo 2 de este artículo, explicando los motivos de dicha exclusión y describiendo las medidas tomadas para asegurar suficiente protección a los trabajadores en las ramas excluidas, y deberá indicar en las memorias subsiguientes todo progreso realizado hacia una aplicación más amplia.

Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todos los trabajadores de las ramas de actividad económica abarcadas.
2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta, tan pronto como sea posible, con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir parcial o totalmente de su aplicación a categorías limitadas de trabajadores respecto de las cuales se presenten problemas particulares de aplicación.
3. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enumerar, en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías limitadas de

trabajadores que hubiesen sido excluidas en virtud del párrafo 2 de este artículo, explicando los motivos de dicha exclusión, y deberá indicar en las memorias subsiguientes todo progreso realizado hacia una aplicación más amplia.

Artículo 3

A los efectos del presente Convenio:

- a) La expresión ramas de actividad económica abarca todas las ramas en que hay trabajadores empleados, incluida la administración pública;
- b) el término trabajadores abarca todas las personas empleadas, incluidos los empleados públicos;

- c) La expresión lugar de trabajo abarca todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador;
- d) el término reglamentos abarca todas las disposiciones a las que la autoridad o autoridades competentes han conferido fuerza de ley;
- e) el término salud, en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo.

Parte II. Principios de una Política Nacional

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.

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.

Artículo 6

La formulación de la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio debería precisar las funciones y responsabilidades respectivas, en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, de las autoridades públicas, los empleadores, los trabajadores y otras personas interesadas, teniendo en cuenta el carácter

complementario de tales responsabilidades, así como las condiciones y la práctica nacionales.

Artículo 7

La situación en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo deberá ser objeto, a intervalos adecuados, de exámenes globales o relativos a determinados sectores, a fin de identificar los problemas principales, elaborar medios eficaces de resolverlos, definir el orden de prelación de las medidas que haya que tomar, y evaluar los resultados.

Parte III. Acción a Nivel Nacional

Artículo 8

Todo Miembro deberá adoptar, por vía legislativa o reglamentaria o por cualquier otro método conforme a las condiciones y a las prácticas nacionales, y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, las medidas necesarias para dar efecto al artículo 4 del presente Convenio.

Artículo 9

1. El control de la aplicación de las leyes y de los reglamentos relativos a la seguridad, la higiene y el medio ambiente de trabajo deberá estar asegurado por un sistema de inspección apropiado y suficiente.
2. El sistema de control deberá prever sanciones adecuadas en caso de infracción de las leyes o de los reglamentos.

Artículo 10

Deberán tomarse medidas para orientar a los empleadores y a los trabajadores con objeto de ayudarles a cumplir con sus obligaciones legales.

Artículo 11

A fin de dar efecto a la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio, la autoridad o autoridades competentes deberán garantizar la realización progresiva de las siguientes funciones:

- a) la determinación, cuando la naturaleza y el grado de los riesgos así lo requieran, de las condiciones que rigen la concepción, la construcción y el acondicionamiento de las empresas, su puesta en explotación, las transformaciones más importantes que requieran y toda modificación de sus fines iniciales, así como la seguridad del equipo técnico utilizado en el trabajo y la aplicación de procedimientos definidos por las autoridades competentes; la determinación de las operaciones y procesos que estarán prohibidos, limitados o sujetos a la autorización o al control de la autoridad o autoridades competentes, así como la determinación de las sustancias y agentes a los que la exposición en el trabajo estará prohibida, limitada o sujeta a la autorización o al control de la autoridad o autoridades competentes; deberán tomarse en consideración los riesgos para la salud causados por la exposición simultánea a varias sustancias o agentes;
- c) el establecimiento y la aplicación de procedimientos para la declaración de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales por parte de los empleadores y, cuando sea pertinente, de las instituciones aseguradoras u otros organismos o personas directamente interesados, y la elaboración de estadísticas anuales sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;
- d) la realización de encuestas cada vez que un accidente del trabajo, un caso de enfermedad profesional o cualquier otro daño para la salud acaecido durante el trabajo o en relación con éste parezca revelar una situación grave; e) la publicación anual de informaciones sobre las medidas tomadas en aplicación de la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio y sobre los accidentes del trabajo, los casos de enfermedades profesionales y otros daños para la salud acaecidos durante el trabajo o en relación con éste; f) habida cuenta de las condiciones y posibilidades nacionales, la introducción o desarrollo de sistemas de investigación de los agentes químicos, físicos o biológicos en lo que respecta a los riesgos que entrañaran para la salud de los trabajadores.

Artículo 12

Deberán tomarse medidas conformes a la legislación y práctica nacionales a fin de velar por que las personas que diseñan, fabrican, importan, suministran o ceden a cualquier título maquinaria, equipos o sustancias para uso profesional:

- a) se aseguren, en la medida en que sea razonable y factible, de que la maquinaria, los equipos o las sustancias en cuestión no impliquen ningún peligro para la seguridad y la salud de las personas que hagan uso correcto de ellos;
- b) faciliten información sobre la instalación y utilización correctas de la maquinaria y los equipos y sobre el uso correcto de sustancias, sobre los riesgos que presentan las máquinas y los materiales y sobre las características peligrosas de las sustancias químicas, de los agentes o de los productos físicos o biológicos, así como instrucciones acerca de la manera de prevenir los riesgos conocidos;
- c) Efectúen estudios e investigaciones o se mantengan al corriente de cualquier otra forma de la evolución de los conocimientos científicos y técnicos necesarios para cumplir con las obligaciones expuestas en los apartados a) y b) del presente artículo.

Artículo 13

De conformidad con la práctica y las condiciones nacionales, deberá protegerse de consecuencias injustificadas a todo trabajador que juzgue necesario interrumpir una situación de trabajo por creer, por motivos razonables, que ésta entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud.

Artículo 14

Deberán tomarse medidas a fin de promover, de manera conforme a las condiciones y a la práctica nacionales, la inclusión de las cuestiones de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo en todos los niveles de enseñanza y de formación, incluidos los de la enseñanza

superior técnica, médica y profesional, con objeto de satisfacer las necesidades de formación de todos los trabajadores.

Artículo 15

1. A fin de asegurar la coherencia de la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio y de las medidas tomadas para aplicarla, todo Miembro deberá tomar, previa consulta tan pronto como sea posible con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores y, cuando sea apropiado, con otros organismos, disposiciones conformes a las condiciones y a la práctica nacionales a fin de lograr la necesaria coordinación entre las diversas autoridades y los diversos organismos encargados de dar efecto a las partes II y III del presente Convenio.

2. Cuando las circunstancias lo requieran y las condiciones y la práctica nacionales lo permitan, tales disposiciones deberían incluir el establecimiento de un organismo central.

Parte IV. Acción a Nivel de Empresa

Artículo 16

1. Deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos que estén bajo su control son seguros y no entrañan riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores.

2. Deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los agentes y las sustancias químicos, físicos y biológicos que estén bajo su control no entrañan riesgos para la salud cuando se toman medidas de protección adecuadas.

3. Cuando sea necesario, los empleadores deberán suministrar ropas y equipos de protección apropiados a fin de prevenir, en la medida en que sea razonable y factible, los riesgos de accidentes o de efectos perjudiciales para la salud.

Artículo 17

Siempre que dos o más empresas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo tendrán el deber de colaborar en la aplicación de las medidas previstas en el presente Convenio.

Artículo 18

Los empleadores deberán prever, cuando sea necesario, medidas para hacer frente a situaciones de urgencia y a accidentes, incluidos medios adecuados para la administración de primeros auxilios.

Artículo 19

Deberán adoptarse disposiciones a nivel de empresa en virtud de las cuales:

- a) los trabajadores, al llevar a cabo su trabajo, cooperen al cumplimiento de las obligaciones que incumben al empleador;
- b) los representantes de los trabajadores en la empresa cooperen con el empleador en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo;
- c) los representantes de los trabajadores en la empresa reciban información adecuada acerca de las medidas tomadas por el empleador para garantizar la seguridad y la salud y puedan consultar a sus organizaciones representativas acerca de esta información, a condición de no divulgar secretos comerciales;
- d) los trabajadores y sus representantes en la empresa reciban una formación apropiada en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo;
- e) los trabajadores o sus representantes y, llegado el caso, sus organizaciones representativas en la empresa estén habilitados, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, para examinar todos los aspectos de la seguridad y la salud relacionados con su trabajo, y sean consultados a este respecto por el empleador; con tal objeto, y de común acuerdo, podrá recurrirse a consejeros técnicos ajenos a la empresa;
- f) el trabajador informará de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación de trabajo que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un peligro inminente y grave para su vida o su salud; mientras el empleador no haya tomado medidas correctivas,

si fuere necesario, no podrá exigir de los trabajadores que reanuden una situación de trabajo en donde exista con carácter continuo un peligro grave e inminente para su vida o su salud.

Artículo 20

La cooperación entre los empleadores y los trabajadores o sus representantes en la empresa deberá ser un elemento esencial de las medidas en materia de organización y de otro tipo que se adopten en aplicación de los artículos 16 a 19 del presente Convenio.

Artículo 21

Las medidas de seguridad e higiene del trabajo no deberán implicar ninguna carga financiera para los trabajadores.

Parte V. Disposiciones Finales

Artículo 22

El presente Convenio no revisa ninguno de los convenios o recomendaciones internacionales del trabajo existentes.

Artículo 23

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 24

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 25

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 26

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 27

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 28

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del

Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 29

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 25, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 30

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

http://www.acosolaboral.org.uy/legislacion/convenio155_OIT.php

Anexo III

Entrevista a INSPECTOR DEL TRABAJO

Dra. Liliana Viteri Alvarado (Ex Inspectora del Trabajo de Pichincha)

¿Cómo definiría Ud. el Mobbing Laboral?

Como un acto continuo de amedrentamiento a un empleado.

¿Qué diferencia encuentra Ud. entre el Mobbing Laboral y el Acoso Sexual?

Son similares en cuanto a que son degradantes sin embargo la finalidad no es la misma. La una tiene como finalidad mediante presiones o insinuaciones o proposiciones llegar al acto sexual, el Mobbing ataca la psiquis de la persona busca reducirla psicológicamente para que esta salga de su puesto de trabajo.

¿Qué medidas de orden preventivo prevé la legislación ecuatoriana con referencia a problemas de Mobbing Laboral?

Al momento específicamente no existe normativa.

¿Cree que es necesario que la Función Legislativa y la Función Ejecutiva elaboren normas serias referidas al Mobbing Laboral?

Creo que dependería mucho de un estudio verdadero que determinen que tantos casos de este tipo existen, el problema es que mucha gente desconoce el tema o lo toman como algo “normal”.

¿De presentarse quejas por problemas típicos de Mobbing Laboral, cómo actuaría la autoridad administrativa para administrar justicia?

Se podría actuar utilizando el principio constitucional que indica que: Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, serán de directa e inmediata aplicación por cualquier servidor administrativo o judicial.

Se entiende que el Mobbing afecta a derechos humanos básicos como el de la dignidad por ejemplo, así que se hace plenamente factible lo que señalé antes.

¿Qué deberíamos hacer quienes hemos investigado sobre problemas de Mobbing Laboral en las universidades para lograr que las autoridades del Ministerio de Relaciones Laborales tomen medidas para contrarrestar este problema social?

En un principio sería socializarlo con las autoridades, presentar las ideas, explicar de qué se trata el Acoso, y ver la disposición de estos para iniciar algún programa en el que se dé a conocer el Mobbing tanto a los trabajadores como a los empresarios.

¿Cuántos problemas de Mobbing Laboral se le han presentado en calidad de quejas en su Inspectoría?

Oficialmente ninguno. Han venido ocasionalmente personas buscando algún tipo de asesoría explicando cual era su situación. De las características se podría desprender que eran víctimas de Acoso, se les indicó los procedimientos que podrían seguir, pero no he vuelto a saber de estas personas.

¿Cree que existen formas de Acoso en el trabajo en los lugares de trabajo en el Ecuador?

Pienso que sí, el problema es que es difícil probarlo. Hay que tener en cuenta que la principal prueba es el testimonio de otros trabajadores, que no se van a jugar el puesto por ayudar a otra persona. Además que en muchos casos la gente está acostumbrada a que si el jefe se ensaña con alguien, es porque quieren que esa persona renuncie, y no tener que indemnizarlo. Entonces simplemente los demás dejan pasar.

¿Cree que el Estado debería proteger a las personas del Acoso Laboral por parte de compañeros de trabajo y de empleadores?

Por supuesto dado que entre los principios básicos del Estado están el garantizar y proteger los derechos humanos, y promover espacios que permitan un buen vivir, este debe buscar mecanismos de protección a las personas afectadas por acoso de cualquier tipo.

¿Qué medidas debería adoptar el Estado para hacer realidad la disposición constitucional contenida en el Art. 33 de la Constitución hablando del Mobbing Laboral?

Necesariamente es establecer legislación, si bien la Constitución te dice que no es necesario que exista una norma expresa, se debe buscar formas de sanción a los infractores, así como mecanismos de prevención que solo serán aplicados por la mayoría de las empresas o instituciones públicas si están obligados por norma.

¿Cree Ud. Que se podría incrementar la productividad de las empresas si se tiene ambientes amigables y estimulantes de los ambientes de trabajo?

Sí, yo creo que los ambientes amigables y estables, permiten desarrollarse mejor en el trabajo diario, despierta un sentido de solidaridad entre los compañeros, lo que permite que se dé menos retrasos, mayor sentido de equipo y por ende una mejor producción. Por otro lado si existen estímulos para fomentar la producción ayuda mucho, siempre y cuando estos sean como grupo, si se opta una política de incentivos individuales puede generarse un ambiente competitivo negativo.

¿En la Función Pública, se presentan conductas de Mobbing Laboral?

Seguramente, aunque se centraría más en personas que tienen nombramiento, como es más difícil que estas personas se vayan, lo que puede realizar el superior de la persona acosada,

es forzarle a pedir un cambio administrativo para que salga del área donde labora, o si lo quieren fuera de la institución, forzarle a que se vaya en comisión de servicios a otro lado. Sin embargo pienso que debe ser más frecuente que exista Acoso de los mismos compañeros de trabajo, por ejemplo una persona de contrato llega y gana mucho mejor sueldo que la gente de carrera, eso provoca una reacción de envidia general, lo puede degenerar en Acoso para sacarse de encima a esta persona con mejores condiciones contractuales.

¿Cree Ud. que la justicia laboral ecuatoriana ha avanzado o no en los últimos 50 años?

Pienso que sí, me parece que mejoró bastante cuando se inició el procedimiento oral, si bien por la cantidad de procesos de todas maneras andan algo represados, creo que se agiliza más que del sistema anterior.

¿Cree factible la aplicación de una Acción de Protección constitucional para contrarrestar el Mobbing Laboral si se considera que se han violado derechos de Dignidad, discriminación y ambiente saludable de trabajo?

Sí, creo que es factible al menos hasta que exista una normativa que permita sancionar este tipo de conducta dentro de un proceso judicial la acción de protección te permite buscar el resarcimiento de un derecho conculcado.

Anexo IV

Entrevista a EMPLEADO PRIVADO

Tecnólogo José Luis Hidalgo Jácome

¿Cómo definiría usted el Mobbing Laboral o Acoso Psicológico en el lugar de trabajo?

Abuso de poder y de autoridad.

¿Qué diferencia encuentra usted entre el Mobbing Laboral y el acoso sexual?

El Acoso Psicológico puede darse por motivo de envidias, celos laborales, o el simple hecho de que alguien quiera humillar y hacer menos a otra persona. El Acoso Sexual es como lo dice su nombre y va acompañado de un componente sexual.

¿Qué medidas de orden preventivo prevé su empresa para prevenir problemas de Mobbing Laboral?

Llamados de atención y sanciones económicas, así como la posible separación de la empresa.

¿Cree que es necesario que las empresas adopten iniciativas relativas a normatividad referidas a Mobbing Laboral?

Es necesario ya que afectan el desempeño normal de las personas.

¿De presentarse quejas por problemas de Mobbing Laboral cómo actuaría su empresa para solucionarlos?

Realizar una investigación del tema, y llegar a conocer los motivos que generan el Acoso y tomar acciones correctivas al respecto.

¿Cree usted estarían las empresas dispuestas a apoyar a quienes hemos investigado sobre problemas de Mobbing Laboral en las universidades para lograr que las autoridades del Ministerio de Relaciones Laborales tomen medidas para contrarrestar este problema social?

Creo que es importante que las empresas se involucren y apoyen abiertamente el tema.

¿Cuántos problemas de Mobbing Laboral se le han presentado en calidad de quejas en su empresa?

Ninguna que yo sepa.

¿Se han presentado formas de Acoso en el trabajo en su empresa?

No.

¿Cree que el Estado debería proteger a las personas del Acoso Laboral por parte de compañeros de trabajo y empleadores?

Podría darse, ya que es derecho de todos los ciudadanos el tener acceso a fuentes de trabajo y la obligación del Estado es proteger los derechos de las personas.

¿Qué medidas deberían adoptar los empleadores para hacer realidad la disposición constitucional contenida en el Art. 33 de la Constitución hablando del Mobbing Laboral?

Todas las medidas necesarias, tanto para cumplir con los mandatos de la Constitución, como para precautelar la salud mental de todos los trabajadores de la empresa.

¿Cree usted que se podría incrementar la productividad de las empresas si se tiene ambientes amigables y estimulantes de trabajo?

Definitivamente sí.

¿Cree usted que la justicia laboral ecuatoriana ha avanzado o no en los últimos 50 años?

Muy poco.

¿Cree factible la aplicación de una Acción de Protección de Derechos para contrarrestar el Mobbing Laboral si se considera que se han violado derechos de dignidad, discriminación y ambiente saludable de trabajo?

Creo que es factible, y creo que debería ser necesaria la aplicación inmediata.

Anexo V

Entrevista a JEFE de RRHH EMPRESA

Lic. Gabriela Bustamante Pesantez

¿Cómo definiría usted el Mobbing Laboral o Acoso Psicológico en el lugar de trabajo?

Lo definiría como un maltrato moral y verbal que recibe una persona dentro de su trabajo, a pesar de estar desempeñando muy bien sus funciones. Esto se hace con la finalidad de que la persona que recibe el maltrato se decepcione y renuncie.

¿Qué diferencia encuentra usted entre el Mobbing Laboral y el acoso sexual?

No existe mayor diferencia, debido a que en los dos acosos existe un maltrato que puede llevar a la persona a problemas psicológicos, físicos, sociales que a largo plazo podría ocasionar una depresión profunda en la persona afectada.

¿Qué medidas de orden preventivo prevé su empresa para prevenir problemas de Mobbing Laboral?

Lamentablemente no se cuenta con un plan preventivo para este tipo de problemas, sin embargo la Empresa está alerta a este tipo de situaciones si en un caso se diera.

¿Cree que es necesario que las empresas adopten iniciativas relativas a normatividad referidas a Mobbing Laboral?

Definitivamente sí, debido a que hoy en día el talento humano es la parte primordial de una Empresa, y por ello se debe adoptar medidas que ayuden a prever este tipo de acosos dentro de la misma.

¿De presentarse quejas por problemas de Mobbing Laboral cómo actuaría su empresa para solucionarlos?

Se manejaría con la decisión que adopte ese momento Gerencia General, sin embargo podría decir que sería la desvinculación inmediata de la persona que ocasione este tipo de acosos, y un apoyo psicológico para la persona afectada, si así fuera el caso.

¿Cree usted estarían las empresas dispuestas a apoyar a quienes hemos investigado sobre problemas de Mobbing Laboral en las universidades para lograr que las autoridades del Ministerio de Relaciones Laborales tomen medidas para contrarrestar este problema social?

Creería que sí, siempre y cuando se presenten propuestas que sean adaptables y que ayuden a contrarrestar este tipo de acosos dentro de las Empresas.

¿Cuántos problemas de Mobbing Laboral se le han presentado en calidad de quejas en su empresa?

A nivel de matriz, ninguna; sin embargo en Campamentos no sabría decir si ha existido este tipo de quejas.

¿Se han presentado formas de Acoso en el trabajo en su empresa?

Sí, de Acoso sexual en Campamentos

¿Cree que el Estado debería proteger a las personas del Acoso Laboral por parte de compañeros de trabajo y empleadores?

Definitivamente sí, sobre todo en la parte legal (sanciones)

¿Cree usted que se podría incrementar la productividad de las empresas si se tiene ambientes amigables y estimulantes de los ambientes de trabajo?

Definitivamente sí, ya que las personas si se encuentran en un buen ambiente laboral, y es bien recompensado por los resultados obtenidos, se siente estimulado a desarrollar sus actividades al 100% para alcanzar un nivel de productividad alto.

¿Cree usted que la justicia laboral ecuatoriana ha avanzado o no en los últimos 50 años?

Sí, es por ello que el talento humano ha tomado fuerza dentro de las Empresas.

¿Cree factible la aplicación de una Acción de Protección de Derechos para contrarrestar el Mobbing Laboral si se considera que se han violado derechos de dignidad, discriminación y ambiente saludable de trabajo?

Sí.

Anexo VI

Entrevista a DIRIGENTE SINDICAL

Dra. Sandra Ron Delgado.- Vicepresidente Asociación de Empleados de la Agencia Nacional de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial.

¿Cómo definiría usted el Mobbing Laboral o Acoso Psicológico en el lugar de trabajo?

Honestamente no poseo mucha información sobre el tema específicamente, pero entiendo que se trata de una forma de hostigamiento hacia el empleado.

¿Qué diferencia encuentra usted entre el Mobbing Laboral y el Acoso Sexual?

Bueno el Acoso Sexual tiene como propósito llegar a algún tipo de acto sexual mediante insinuaciones proposiciones o amenazas, el otro entiendo que tiene como finalidad poner en situaciones incómodas o desagradables al acosado.

¿Cree que se debería prevenir las situaciones de Mobbing Laboral?

Sí, partiendo del principio que hostigamiento es un tipo de agresión y genera conflictos en el lugar de trabajo, deberían crearse formas de solución de conflicto internas para frenar estas situaciones.

¿Cree que es necesario que los empleadores, la Función Legislativa y de la Función Ejecutiva elaboren normas serias referidas al Mobbing Laboral?

Si, sin embargo creo que será más efectivo que las normativas vengan de la Función Legislativa y Función Ejecutiva, ya que fijarían los lineamientos que deberán tomar los empleadores.

¿Qué han hecho desde su experiencia las autoridades laborales para contrarrestar problemas típicos de Mobbing Laboral?

Nada, dudo mucho que conozcan del tema.

¿Desde su experiencia ha constatado que existan problemas de Mobbing Laboral en sus lugares de trabajo?

Si, especialmente de los superiores a los servidores públicos, generalmente tiene la finalidad de que la persona acosada salga del departamento que no es deseado.

¿Qué medidas debería adoptar el estado para hacer realidad la disposición constitucional contenida en el Art. 33 de la Constitución hablando del Mobbing Laboral?

Básicamente con lo que hablamos anteriormente, creando normativa pertinente que brinde garantías para que el trabajador se pueda desarrollar en un ambiente laboral óptimo y digno.

¿Cree usted que se podría incrementar la productividad de las empresas si se tiene ambientes amigables y estimulantes de los ambientes de trabajo?

Indudablemente, un ambiente saludable.

Anexo VII

Entrevista a JUEZ DE TRABAJO

Dra. Beatriz Cadena Jueza Sexta de Trabajo

¿Cómo definiría usted el Mobbing Laboral?

Mobbing Laboral es un acoso psicológico porque el empleador usa todas las armas para inducir a su subordinado para que éste abandone su trabajo, y de esta manera no tener que pagar ninguna indemnización. Al ser esto una persecución influye mucho en el estado de ánimo de la gente; es una época de desestabilización emocional que en su momento podría terminar en una enfermedad laboral. Desde luego el Acoso Psicológico es muy difícil de probar, además que no se encuentra previsto en el Código del Trabajo, por lo que tal vez quede más a los jueces constitucionales determinar si existe algún vulneramiento a los derechos humanos.

¿Qué diferencia encuentra usted entre el Mobbing Laboral y el Acoso Sexual?

El Acoso Sexual busca mediante favores o presiones llegar a consumir el acto sexual, o que si no está de acuerdo abandone el trabajo. En el otro caso se busca que salga del trabajo y puede ser mediante sobrecarga de trabajo, dar órdenes, y luego contradecirlas, mediante disposiciones verbales para generar confusión. Es decir la finalidad es distinta la una tiene carácter netamente sexual, y el otro simplemente el desplazar al acosado.

¿Cree que se debería prevenir las situaciones de Mobbing Laboral?

Básicamente los reglamentos y contratos de trabajo donde se fijen específicamente, las funciones que el empleado deba desempeñar, es decir que se fijen horarios estrictos de entrada y salida, remuneraciones, capacidad de trasladar al empleado a otra ciudad. Con esto se puede dar indicios de sobrecarga de trabajo o sobrecarga que muestren una conducta de Acoso contra el empleado.

¿Cree que es necesario que los empleadores, las autoridades Judiciales, Legislativas y de la Función Ejecutiva elaboren normas serias referidas al Mobbing Laboral?

Por supuesto. La legislación debe irse actualizando de acuerdo a las necesidades de la sociedad, en este caso si se creara norma específica, los jueces tendrían la capacidad de tratar el tema y en base a la valoración de la prueba, hecha por su sana crítica, se pueda establecer si existe o no Acoso.

¿Qué han hecho desde su experiencia las autoridades laborales para contrarrestar problemas típicos de Mobbing Laboral?

La verdad es que las causas de conclusión de la relación de trabajo por Visto Bueno incoadas por parte del trabajador no se contempla esta figura jurídica, entonces es muy difícil que las autoridades puedan contrarrestar problemas típicos, creo que la única manera es para la Inspección del Trabajo vigilar la salud de los trabajadores deberían establecer los mecanismos correspondientes.

¿Desde su experiencia ha constatado que existan problemas de Mobbing Laboral en los sitios de trabajo?

Desde luego, si existe, pero por la dificultad de la prueba, o por la falta de norma, no existen denuncias de esta situación. Dentro del ámbito de lo laboral no he visto que se presente una demanda por Acoso Psicológico.

¿Qué medidas debería adoptar el Estado para hacer realidad la disposición constitucional contenida en el Art. 33 de la Constitución hablando del Mobbing Laboral?

Lo que desprendemos es que el ciudadano debe desempeñar sus labores en un ambiente sano elegido por él libremente, y de acuerdo a su preparación, pero la realidad hace que la persona básicamente trabaje donde tenga la oportunidad dado las pocas plazas que se puedan encontrar. Por eso es que por más que el Estado procure que este principio constitucional sea respetado, la realidad es difícil que ocurra, puesto que los empleados están sujetos a cumplir su trabajo resignados, si es que no quieren perderlo.

¿Cree usted que se podría incrementar la productividad de las empresas si se tiene ambientes amigables y estimulantes de los ambientes de trabajo?

Desde luego, incluso existen organizaciones no gubernamentales que promueven que dentro del ambiente de trabajo se den situaciones propicias para que el empleado desarrolle al máximo sus capacidades, de tal forma que siente un compromiso personal con la empresa, más allá de que el trabajo ideal para tener una vida digna y decorosa

¿En la Función Pública, se presentan conductas de Mobbing Laboral?

Si, indudablemente, es la misma situación que en el ámbito privado; no quieren tener a una persona y la presionan, acosan y persiguen hasta que ésta opte por renunciar o pedir un cambio administrativo.

¿Cree factible la aplicación de una Acción de Protección de derechos para contrarrestar el Mobbing Laboral si se considera que se han violado derechos de dignidad, discriminación y ambiente saludable de trabajo?

Yo creo que sí, debería haber una corriente que haga que se empiecen a realizar mediante este tipo de acciones lo que estipula el art. 33 de la Constitución de la República. El juez constitucional puede tener la capacidad de hacer respetar los derechos expuestos en la Constitución, así no exista norma escrita en alguna ley que lo especifique.

¿En los juicios de trabajo se han presentado casos en que los trabajadores mencionen situaciones de Mobbing Laboral?

Sí, pero no específicamente como Mobbing, se menciona que existe Acoso y gracias a la oralidad en los procesos laborales, se puede percibir cuando en realidad existió. El problema es la capacidad de probar esto, sin que se vuelva la palabra del empleador contra la del empleado.

¿Qué fundamentos constitucionales y legales aduciría usted a favor de los trabajadores afectados por Mobbing Laboral?

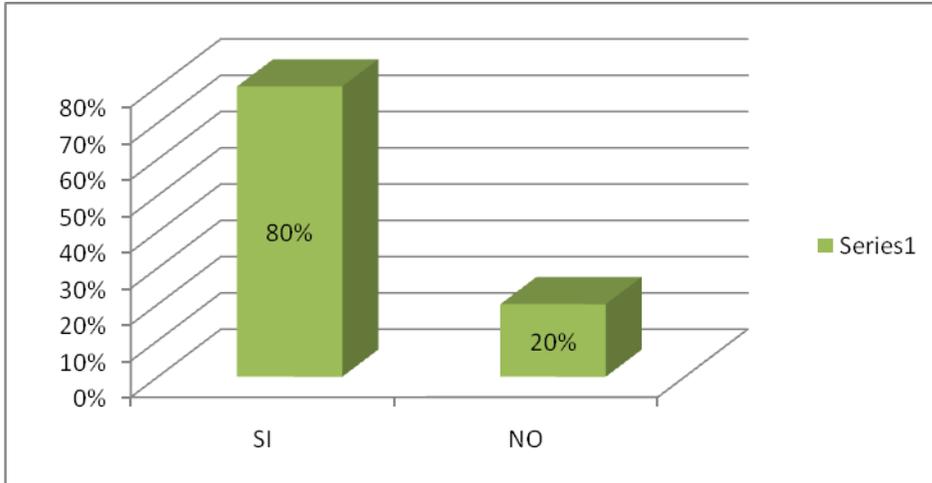
(Nota no hubo una respuesta concreta ya que la Doctora argumentó que para esto tendría que tener legislación nacional e internacional, que no disponía en ese momento. De todas formas argumentó que el principio básico que se afecta en el Acoso es la Dignidad del empleado).

Anexo VIII.- GRÁFICOS

Expresión gráfica relativa a preguntas formuladas a un universo de 100 personas de diferentes vertientes sociales y laborales, en periodo de 3 meses en la Ciudad de Quito con paridad de género y edades entre 25 a 40 y 40 a 60 años.

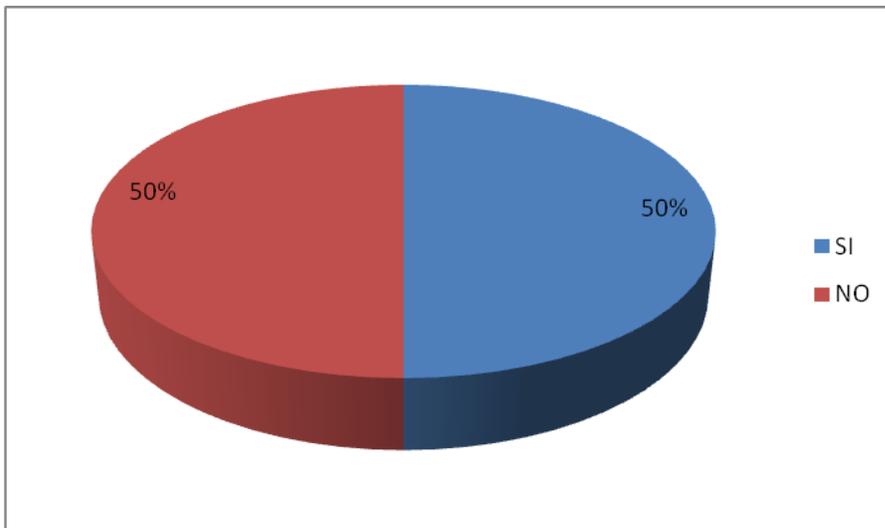
PREGUNTA 1

¿Cree que existen formas de Mobbing o Acoso Laboral en los lugares de trabajo en el Ecuador?



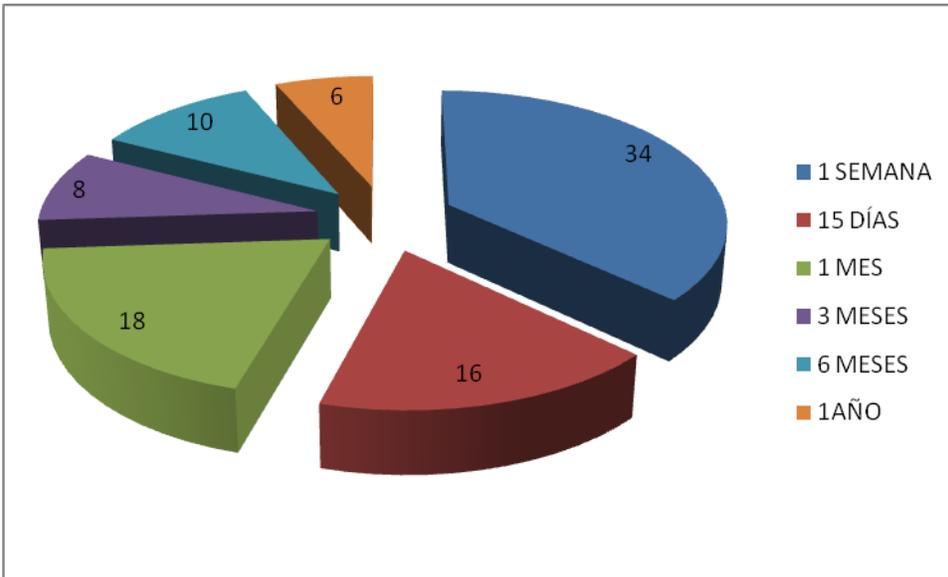
PREGUNTA 2

¿Usted experimentó alguna vez el Mobbing o Acoso Laboral en su lugar de trabajo?



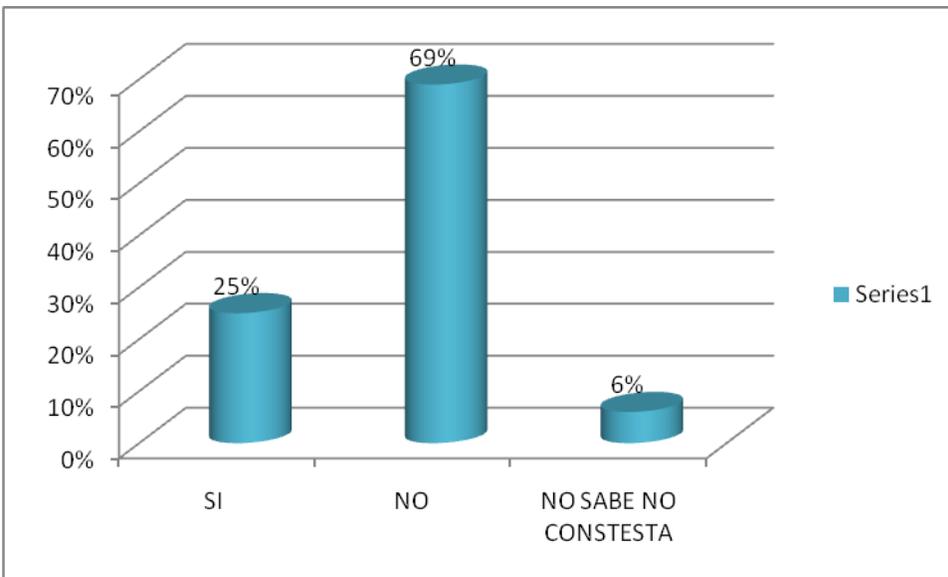
PREGUNTA 3

¿De acuerdo a su criterio, para que se pueda considerar alguna actividad hostil como Mobbing o Acoso Laboral, este debe tener una duración mínima de?



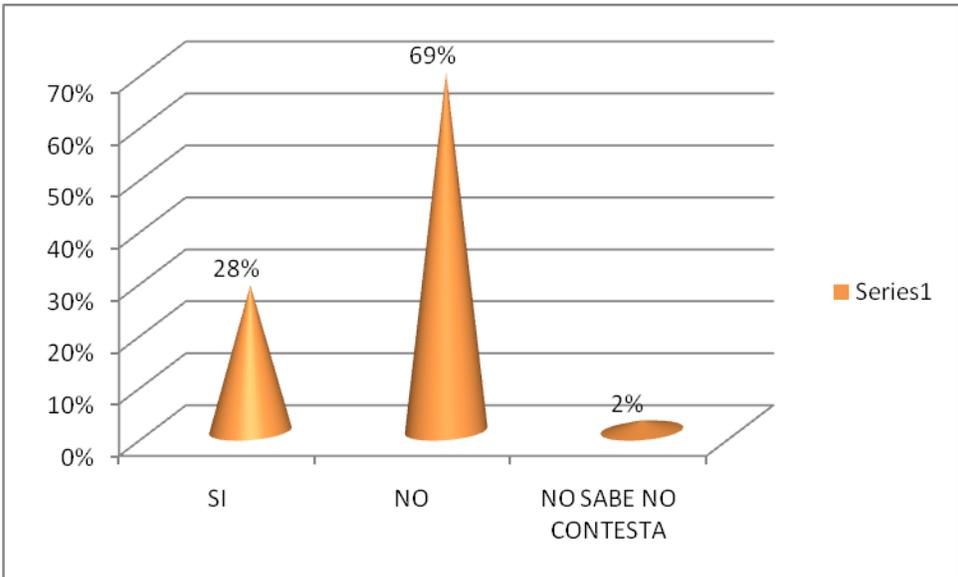
PREGUNTA 4

¿En el caso de usted estar siendo objeto de Mobbing o Acoso Laboral, conoce algún mecanismo de solución dentro de su lugar de trabajo?



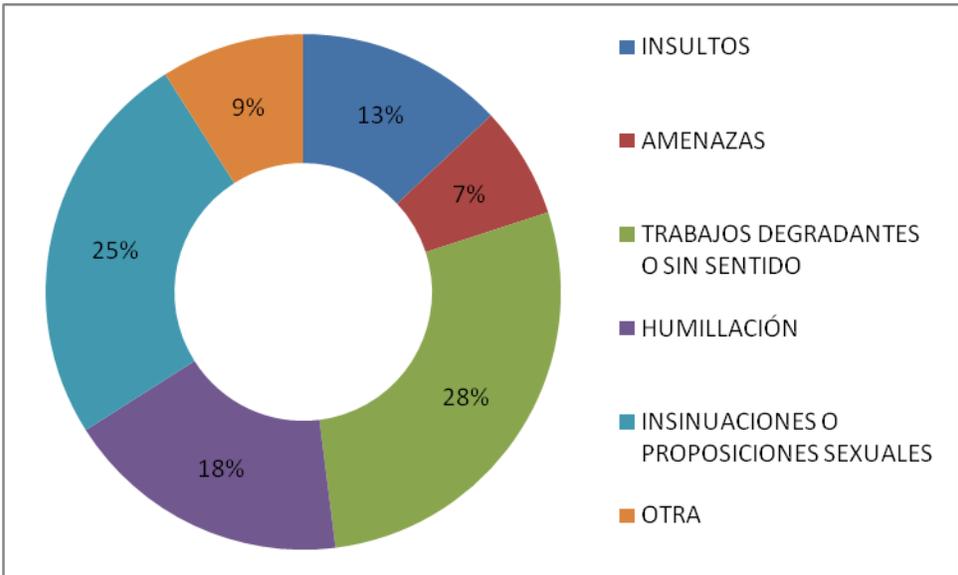
PREGUNTA 5

¿Conoce usted si existe legislación que prevenga el Mobbing o Acoso Laboral que no sea de tipo sexual en el lugar de trabajo?



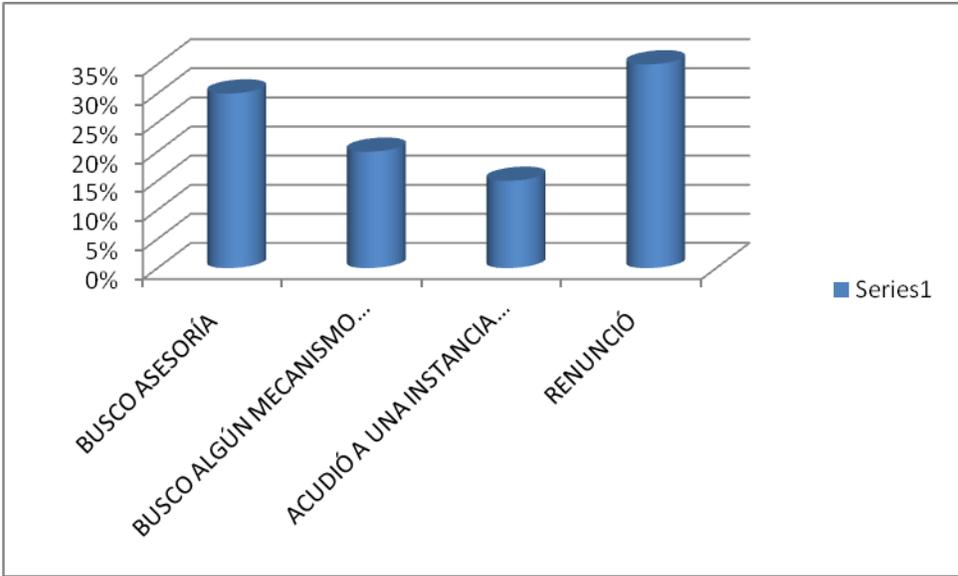
PREGUNTA 6

En el caso de que usted crea que haya sido víctima de Mobbing o Acoso, las principales formas para realizarlo fue mediante:



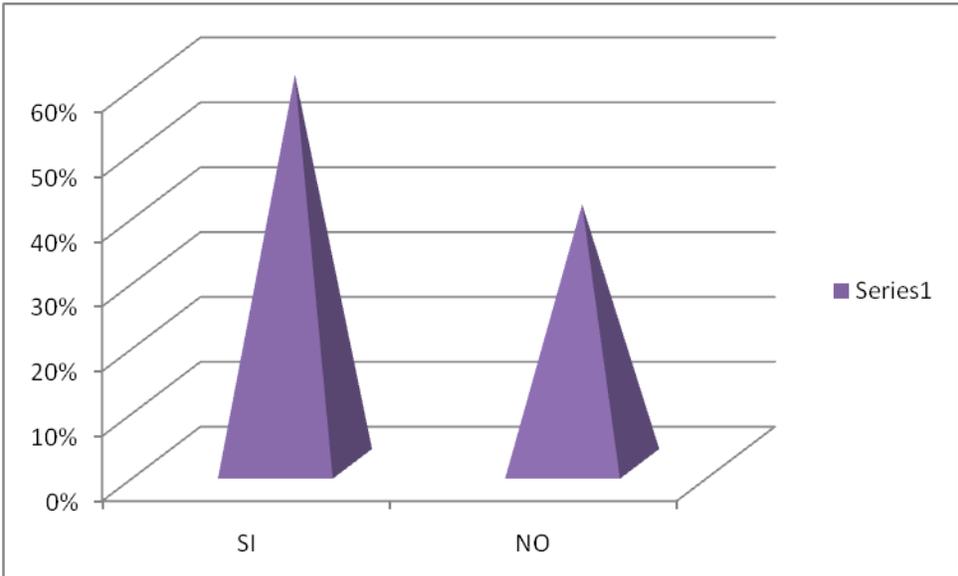
PREGUNTA 7

¿En el caso de haber sido víctima de Mobbing o Acoso Laboral, usted qué haría?



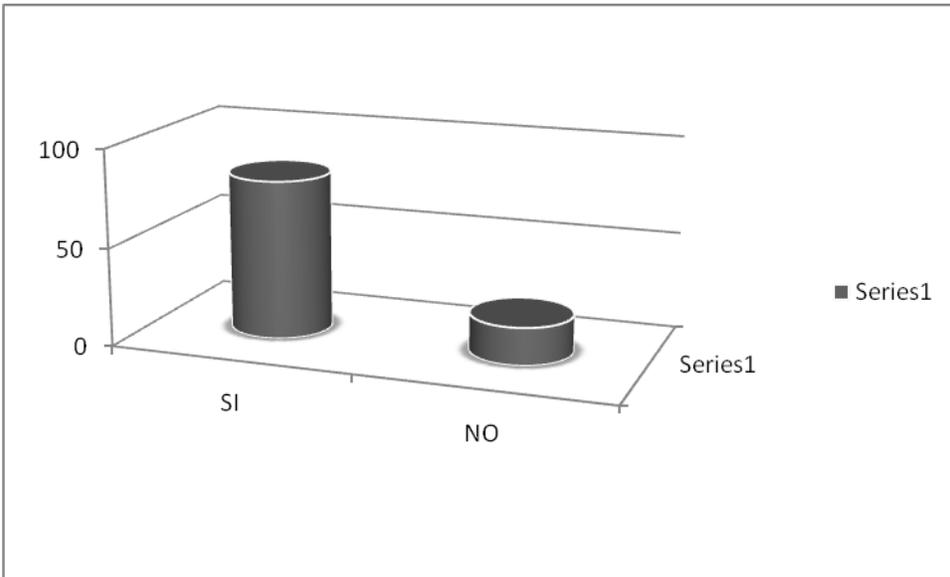
PREGUNTA 8

¿El Acoso Laboral generó en usted algún tipo de estrés o depresión?



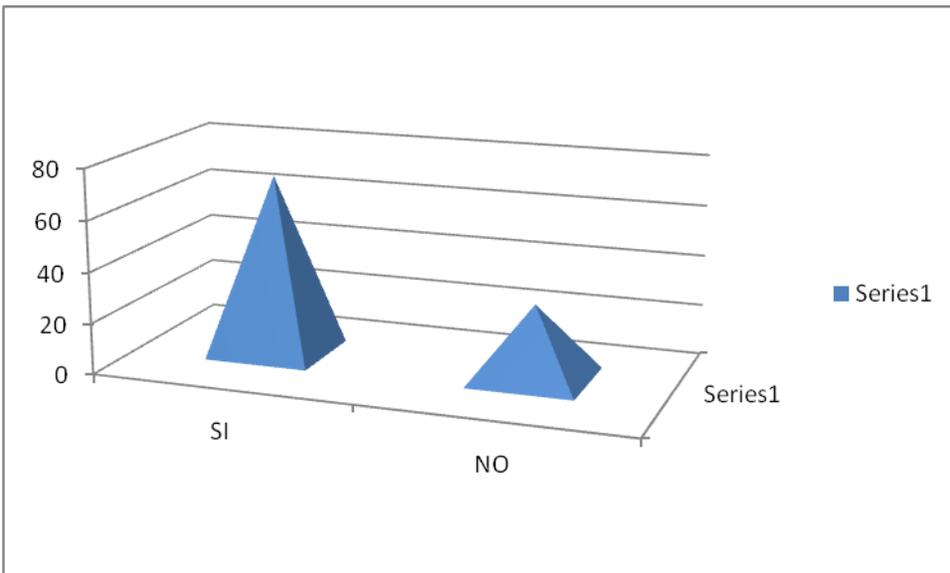
PREGUNTA 9

¿Considera necesaria la creación de legislación que prevenga y sancione el Mobbing o Acoso Laboral?



PREGUNTA 10

Esta usted consiente que el Mobbing o Acoso Laboral puede realizarse por superiores y compañeros de trabajo?



BIBLIOGRAFÍA

ACOSO MORAL EN EL TRABAJO.- Ángel Jurado Segovia, Wolters Kluwer España S.A., Primera Edición, España 2008.

MOBBING, MANUAL DE AUTOAYUDA PARA SUPERAR EL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO.- Iñaki Piñuel, Santillana Ediciones Generales S.L., Primera Edición, Argentina, 2003.

LA PRESIÓN LABORAL TENDENCIOSA (MOBBING).- Ramón Gimeno Lahoz, Universitat de Girona, España, 2004.

MARCO JURÍDICO DEL ACOSO LABORAL EN CHILE.- Reporte para el Proyecto: “Research, policy and practice with regard to work-related mental health problems in Chile: a gender perspective”, Diego Lopez F., Chile 2007.

EL ACOSO SEXUAL.- Luís Humberto Abarca Galeas, Editorial Jurídica del Ecuador, Primera Edición, 2006.

CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR. R. O. S. 440 de 20 de Octubre de 2008.

CÓDIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO;

EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO {MOBBING}: Djamil Tony Kahale Carrillo. Boletín de la Facultad de Derecho, núm. monográfico, 23, 2003.

PERSPECTIVA DEL ACOSO LABORAL EN EL CONTEXTO COLOMBIANO, Javier Giraldo, Universidad Santo Tomás, Corporación Universitaria Iberoamericana, mayo 16 de 2005.

EL MOBBING: LA LENTA Y SILENCIOSA ALTERNATIVA AL DESPIDO, LEX NOVA LA REVISTA, abril junio 2002

TEORÍA PENAL DEL ACOSO MORAL: “MOBBING”, “BULLYING”, “BLOCKBUSTING”, Jesús Manuel Villegas Fernández, 1997.

GONZÁLEZ DE RIVERA, J.L., EL MALTRATO PSICOLÓGICO. COMO DEFENDERSE DEL MOBBING Y OTRAS FORMAS DE ACOSO, 2002, ED. ESPASA PRÁCTICO.

EVOLUCIÓN DOCTRINAL LEGISLATIVA Y JURISPRUDENCIAL DE LOS DERECHOS DE PERSONALIDAD Y EL DAÑO MORAL EN ESPAÑA,- Gisela María Pérez Fuentes, Revista de Derecho Privado, Nueva Época, núm. 8, 2004.

EL MOBBING EN LAS ORGANIZACIONES. LA AUSENCIA DE UN CONCEPTO GLOABAL Y UNICO, María. Ángeles López Cabarcos y Paula Vásquez Rodríguez.

LAS POSIBILIDADES DE ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO FRENTE AL ACOSO MORAL O MOBBING, Manuel Velázquez, Lan Harrenamak, febrero de 2002.

EL MOBBING EN EL ÁMBITO CASTRENSE, Ángel Juanes Peces, Revista de Derecho de Extremadura.

EL ACOSO O «MOBBING» LABORAL, Armando Mario Rojas Chávez, Revista de Derecho Universidad del Norte (Colombia), N° 24, Barranquilla, 2005.

EL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL LUGAR DE TRABAJO ANTECEDENTES ORGANIZACIONALES, D. González Trijueque y S. Delgado Marina, Boletín de Psicología, No. 93 España 2008.