



# **UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO**

## **MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

### **Análisis del contexto legal de la situación del Acoso Laboral en Ecuador**

**Autor:**

**Julio Enrique Flores Herrera**

**Magister en Seguridad y Salud Ocupacional**

**Director del Trabajo de Titulación:**

**Ing. Sergio Núñez PhD.**

Quito, 2020

## DECLARACIÓN DE AUTORIA

Yo, **Julio Enrique Flores Herrera**, declaro bajo juramento que el trabajo aquí escrito es de mi autoría; que no ha sido previamente presentado para ningún grado, calificación profesional, o proyecto público ni privado; y que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

En caso de que la Universidad auspicie el estudio, se incluirá el siguiente párrafo:

A través de la presente declaración cedo mis derechos de propiedad intelectual correspondientes a este trabajo, a la UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO, según lo establecido por la ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y la normativa institucional vigente.



Julio Enrique Flores Herrera

## **Análisis del contexto legal de la situación del acoso laboral en el Ecuador**

*Analysis of the legal context of the situation of labor harassment in Ecuador*

**Julio Enrique Flores Herrera**

### **RESUMEN**

Este estudio trata sobre el acoso psicológico laboral, y gira en torno a la problemática de hostigamiento en el puesto de trabajo, que deriva en severos efectos psicológicos como resultado de la presión ejercida por uno o más trabajadores o supervisores hacia otro. En esta investigación se exploran las causas, antecedentes, consecuencias y las estrategias de prevención del acoso laboral, centrandó el interés principalmente en la normativa deficiente sobre la materia en la legislación ecuatoriana. Por tanto, el artículo contiene el fundamento teórico del objeto de estudio, con la descripción y explicación de los estudios previos sobre la materia, y las indicaciones de otras disciplinas, especialmente en lo que respecta a la salud ocupacional y el vacío jurídico actual. También se presenta la metodología de la investigación aplicada, consistente en un estudio comparado entre la legislación ecuatoriana, peruana, colombiana y mexicana, además del estudio de campo que permitió medir las tendencias de esta problemática en el contexto ecuatoriano, señalando el tipo de estudio, el método, las técnicas, la población y muestra. Además, presenta el análisis de resultados, consistente en la aplicación de una encuesta, basada en el barómetro de Cisneros, que permite determinar la existencia de *mobbing* en una institución educativa, habiéndose detectado las condiciones para su aparición, aunque no se determinó una conducta nociva ni sistemática que amenace el clima laboral. El análisis de los resultados incluye la comparación de las legislaciones de cuatro países, incluida la ecuatoriana. Esto se complementa con una propuesta básica sobre el tema, fundamentada en el análisis de la situación actual, la justificación y descripción de la propuesta, el diagnóstico situacional, entre otros puntos. Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones del estudio.

**Palabras clave:** Acoso psicológico laboral, Salud ocupacional, Maltrato, Legislación, Trabajador, Institución.

### **ABSTRACT**

This study speaks about the psychological work harassment. This research revolves around the problem of harassment in the workplace, which results in severe psychological effects as a result of the pressure exerted by one or more workers or supervisors on another. In this investigation, the causes, antecedents, consequences and strategies of prevention of workplace harassment are explored, focusing mainly on poor regulations on the subject in Ecuadorian legislation. Therefore, the article contains the theoretical basis of the object of study, with the description and explanation of previous studies on the subject, and the indications of other disciplines, especially with regard to occupational health and the current legal vacuum. The methodology of applied research is also presented, consisting of a study compared between Ecuadorian, Peruvian, Colombian and Mexican legislation, in addition to the field study that allowed measuring the trends of this problem in the Ecuadorian context, indicating the type of study, the method, the techniques, the population and sample. In addition, it presents the analysis of results, consisting of the application of a survey, based on the Cisneros barometer, which allows to determine the existence of *mobbing* in an educational institution, having detected the conditions for its appearance, although no harmful behavior was determined nor systematic that threatens the work environment. The analysis of the results includes the comparison of the laws of four countries, including Ecuador. This is complemented by a basic proposal on the subject, based on the analysis of the current situation, the justification and description of the proposal, the situational diagnosis, among other points. Finally, the conclusions and recommendations of the study are presented.

**Keywords:** Occupational psychological harassment, Occupational health, Abuse, Legislation, Worker, Institution.

## INTRODUCCIÓN

El acoso psicológico laboral en el Ecuador se constituye en una problemática insuficientemente atendida a nivel empresarial, académico y legislativo. En esta investigación se aborda este tema, prestando especial énfasis en la legislación especializada en dicha materia, pero con base en el bagaje teórico existente sobre este tema. De forma particular, se asume que el bienestar de la salud psicológica puede verse amenazado por diversos factores, constituyéndose las relaciones cotidianas en el ambiente laboral como un riesgo psicosocial. El Código del Trabajo regula la relación obrero-patronal. Se centra, de forma particular, en la protección de los derechos del trabajador. Sin embargo, debería aplicar de una manera más clara y objetiva los conceptos y procedimientos para la regulación del acoso laboral. La salud se comprende no solo como la ausencia de enfermedad, sino como una manera de vivir autónoma, digna y solidaria, es decir, inseparable del nivel y calidad de vida del individuo y su familia, de las características sociales de otros núcleos de población y de las condiciones de su entorno.

El trabajo es un factor determinante en el estilo de vida de las personas y sus familias. No se trata solo de una actividad por la cual se percibe un pago o remuneración económica. Físicamente, es el lugar donde el individuo pasa la mayor parte del tiempo activo en cada jornada, y para muchos también es un espacio de socialización (Chiavenato I. , 2017).

Los riesgos laborales de cualquier índole (mecánicos, físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales) deben ser gestionados para mejorar la productividad en una organización. Sin embargo, cuando se desea gestionar adecuadamente estos factores, surgen limitaciones serias para medirlo bajo una validez legal cuando hablamos de acoso laboral, tomando en cuenta las limitaciones existentes, y que se abordan en diferentes puntos de este artículo (Barbado, 2015).

Los riesgos laborales se dan en todas las organizaciones, pero el riesgo psicosocial tiene una importancia alta en la afectación de la salud de los trabajadores, que exigen un reconocimiento y profundización analítica a partir del año 1970 (Espejo, 2016).

Por tanto, se considera importante plantear el análisis del Código del Trabajo ecuatoriano, buscando clarificar las definiciones y el proceso por medio de los cuales se precise de una manera más clara y objetiva el acoso laboral. Para ello, se formula el problema en los siguientes términos:

¿La falta de claridad y objetividad sobre acoso laboral en el Código de Trabajo genera inadecuada interpretación tanto para empleadores como para trabajadores en el Ecuador?

Los objetivos correspondientes a la problematización son:

## Objetivo general

Analizar la normativa ecuatoriana relacionada con el acoso laboral comparada con las de México, Colombia y Perú, para informar la práctica legal actual en este campo.

## Objetivos específicos

Analizar el desarrollo histórico del acoso laboral del Ecuador.

Comparar la normativa legal ecuatoriana con las de México, Colombia y Perú, siendo el acoso laboral uno de los riesgos psicosociales más importantes en los últimos tiempos dentro de los procesos productivos.

Identificar las falencias existentes en la legislación ecuatoriana relacionadas con el acoso laboral.

## MARCO TEÓRICO

Las condiciones laborales se transformaron con el paso de los años, así como los riesgos asociados a condiciones físicas, psicológicas y ambientales del entorno del trabajo y factores que amenazan directamente la salud del trabajador. Desde un enfoque estrictamente laboral, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece que las organizaciones deben brindar condiciones básicas para garantizar el derecho a la salud en el ambiente de trabajo como un derecho básico social (Moreno, 2015).

Las normas legales encuadradas en la salud ocupacional cumplen el objetivo de garantizar un sitio laboral seguro para que los trabajadores cumplan su función eficaz y efectivamente sin perjudicar la salud.

El riesgo laboral es la probabilidad de que un trabajador sufra algún daño a causa de alguna vulnerabilidad en su entorno, ocasionando perjuicios sobre la salud. Por estas circunstancias, siglos atrás, exactamente desde la revolución industrial, emergieron movimientos sindicalistas que promueven el reconocimiento de los derechos humanos dentro del marco laboral. A través de ellos, disminuyó ese riesgo, pero no se erradicaron amenazas que vulneran al trabajador, y lo exponen a un alto riesgo de enfermedades y/o accidentes ocupacionales.

Aunque la incidencia de enfermedades ocupacionales decreció, los factores de riesgo se siguen controlando de forma parcial, razón por la cual se ha convertido en un problema social y organizacional. Partiendo de una premisa de derechos laborales, se incluye como tal en las leyes españolas, desde el año 1995, con la visión de proteger los derechos del trabajador bajo un marco adecuado (Moreno, 2015). Siguiendo esta misma línea, la Unión Europea evidenció que los climas laborales inadecuados exponen a los trabajadores a sufrir daños directos e inmediatos sobre la salud a raíz de factores que deben ser controlados por las organizaciones.

En Ecuador, por años, se identificaron enfermedades ocupacionales a raíz de los ambientes laborales inadecuados, déficit del control de factores de riesgos, siendo estos definidos por el Código de Trabajo ecuatoriano, Capítulo I, artículo 4, como “conjunto de eventualidades dañinas que enfrenta el trabajador como efecto de la actividad”. Entre los riesgos se pueden incluir enfermedades o lesiones, bien sean temporales o permanentes, que pueden afectar a la autonomía e independencia del trabajador (Allier, 2017).

Los riesgos laborales pueden reducirse a través de una eficiente gestión preventiva. Dentro de este marco, la disciplina ocupacional debe promover y mantener el mayor nivel posible de bienestar en los contextos organizacionales, así mismo velar por el cumplimiento de las normativas legales impuestas por los entes de control.

Los riesgos laborales deben ser detectados y considerados por las leyes para mitigar los daños y prevenirlos. Sin embargo, leyes como las españolas emprenden la temática desde el punto de vista físico sin hacer referencia al acoso psicológico, lo que también afecta drásticamente el rendimiento del personal. (Curiel, 2018).

Los factores psicosociales dentro del marco laboral tienen un interés relativamente reciente. Formalmente, se oficializa desde 1984, en un estudio sobre los factores psicosociales en el trabajo, en un documento publicado por la OIT (Espejo, 2016), donde se insiste sobre los efectos y apuros en el trabajo, mencionando que son altamente complejos y difíciles de entender, porque se representan por un conjunto de percepciones y experiencias que se interrelacionan (Pérez, 2015).

Los riesgos psicosociales conforman una amplia lista, destacándose la sobrecarga laboral, el conflicto de autoridad, la desigualdad, déficit del control, inseguridad laboral y el horario; todo ello influye en la salud y conducta de los trabajadores de forma positiva y negativa.

La perspectiva legal se centra en evitar el daño, en la obligación de no causar lesiones a la salud del trabajador, pero la perspectiva organizacional debería haber atendido tanto a las consecuencias negativas como a las positivas.

En este sentido, los factores psicosociales son descriptivos en referencia a la estructura organizacional y la cultura corporativa; el clima laboral, liderazgo y puesto de trabajo son factores que pueden ser positivos o negativos en la salud del trabajador. En cuanto a los factores psicosociales de riesgos, se consideran predictivos en base a las condiciones de las organizaciones, cuando hay la probabilidad de efectos lascivos para el bienestar físico y mental del trabajador, con efectos negativos; entre estos factores resaltan el estrés y tensión laboral. (Curiel, 2018).

A pesar de ser reconocido legal y organizacionalmente, la tasa de incidencia de acoso laboral fue en aumento visible con el aumento del porcentaje de enfermedades ocupacionales reportadas en el informe anual del Ministerio de Salud (2018). Esto hace evidente que los factores psicosociales de riesgos son negativos para la salud; un ambiente laboral inadecuado se transforma en un escenario apropiado para el abuso, violencia y acoso laboral. Desde este marco, se enfatiza la prevención en dichos factores de riesgos, dirigiendo la atención no solo a los casos más graves sino descubriendo la génesis del problema para erradicarlo.

El acoso laboral trae consecuencias nefastas sobre la salud, tanto a nivel físico como psicológico. Al respecto, Barbado (2015) señala que el acoso psicológico no es la forma correcta de elevar la productividad y rendimiento del trabajador, sino muy por el contrario, lo incentiva a no rendir en su trabajo, lo que lleva a no cumplir las metas organizacionales y personales de autorrealización profesional o laboral.

Según lo anterior, el acoso no solo provoca deterioro en su estado físico-mental sino también a la organización por la conducta antivalue que asume por el sometimiento de hostigamiento y agresiones. Barbado (2015) añade a esto que la equidad laboral estimula la estima y favorece el clima contribuyendo a la motivación del empleado y su productividad.

Por tanto, urge diseñar y desarrollar estrategias para controlar mediante profesionales y organismos competentes el *mobbing*, reorientando una cultura organizacional centrada en la seguridad del trabajador, creando valores organizacionales.

Se requiere el análisis de algunas normas legales nacionales, así como tratados y convenios internacionales que regulan la materia.

Antes de entrar en materia, es importante plantear una visión básica de la jerarquía de las normas legales. Para ello, una técnica muy útil es la pirámide de Kelsen, método empleado en el ámbito jurídico estricto, por medio del cual se busca eliminar la influencia psicológica, sociológica y teológica. Además, incorporar exclusividad a las formas y conexiones normativas, en la interrelación de estas (Browarski, 2015).

Esta pirámide es la representación gráfica de un sistema jurídico jerárquico, pues según Kelsen no es más que la relación entre las normas legales, explicando que el escenario ideal para regularlas dentro de un sistema es el determinativo, el mismo que engloba los parámetros según importancia y extensión (Browarski, 2015).

Es decir, que las normas que conforman el sistema legislativo se relacionan de manera sistemáticamente escalonada; dinámicamente se puede imaginar que la

cúspide de la pirámide sería la constitución, mientras que el resto de los escalones estarán ocupados por las leyes, reglamentos, estatutos, etc. hasta llegar a la base que vendrían a ser las sentencias. Básicamente el parámetro de categorización de esta teoría gráfica es la predominancia de una sobre la otra, así cada escalón se hace más pequeño en medida que el nivel sube (Browarski, 2015). La pirámide sirve para reflejar la idea de validación y confiabilidad dentro del sistema legislativo de una nación.

Examinando el Convenio 190 de la OIT (2019), este instrumento jurídico internacional establece, en su artículo 4, la importancia de que todos los estados miembros deben adoptar, “de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”. Dicho enfoque debe consistir, sobre todo, en:

- a) prohibir legalmente la violencia y el acoso;
- b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;
- c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;
- d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes; entre otros.

Por otra parte, la Constitución de la República del Ecuador (2008), en su art. 76, expresa medidas sancionatorias al acoso psicológico que puede ejercer una persona sobre otra porque afecta varias dimensiones de la vida del trabajador. En estos casos, el sujeto hostigador puede ser multado y desvinculado de la organización. Esto indica que el responsable del daño debe repararlo y la organización debe identificar el daño y aplicar medidas correctivas y preventivas.

En cuanto a la Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP (Asamblea Nacional, 2018), se tiene el primer artículo innumerado después del art. 24, que establece:

Art. ...- el acoso laboral será entendido por todo comportamiento que atente en contra de la dignidad de una persona, acaecido en el ambiente laboral.

Según se aprecia en este artículo, se establecen las conductas que encuadran en el caso de acoso psicológico laboral, a fin de evitar confusiones y ambigüedades.

Además, se considera el Acuerdo Ministerial 82 (Ministerio de Trabajo, 2017), que contiene la normativa erradicación de la discriminación en el ámbito laboral. El artículo 9 de dicha norma, establece:

Art. 9.- Que todas las empresas e instituciones públicas y privadas, con más de 10 trabajadores, debe implementar un programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral.

Toda empresa que tenga 10 trabajadores o más, según se observa en esta norma, debe contar con un programa de prevención de riesgos psicosociales, a fin de lograr un clima laboral agradable.

Por lo antes descrito, el Código del Trabajo ecuatoriano (2017) debe incluir al *mobbing* como agente causal de finalización de contrato laboral y las sanciones que debería acoger podrían asimilarse a lo establecido en el Código Orgánico Integral Penal por tratarse de violencia psicológica. Al respecto, el art.- 157 de este código establece sanciones en caso de actos de perturbación, amenaza, manipulación, chantaje, humillación, aislamiento, vigilancia, hostigamiento o control de creencias. Y en caso de provocar un daño severo debe sancionarse con privación de la libertad entre 1 a 3 años. Si el daño es leve la infracción puede ser de orden económico y en caso de una afectación moderada se establecen sanciones económicas más la rehabilitación psicológica en el tiempo necesario.

Ecuador a pesar de la insuficiente reforma regulatoria específica contra el *mobbing*, en la Constitución en el artículo 332 prohíbe cualquier acoso o violencia contra la mujer en el trabajo. En el Código Orgánico Integral Penal los artículos 154, 156 al 159, 166, 176 y 177 sancionan y decreta delitos a la intimidación, violencia física, psicológica o sexual contra la mujer. La Ley Orgánica de Servicio Civil dispone en su artículo 48 en los literales f, l y ñ destitución por actos de acoso y atentado a los derechos humanos del servidor y finalmente el Código de Trabajo en el artículo 410 establece obligaciones para la prevención de riesgo, denotando la obligación de los patronos a asegurar condiciones seguras y salubres a los trabajadores. Incluso deben aplicar medidas para garantizar la salud tanto física como emocional y mental; el incumplimiento de este artículo permite finalizar el contrato del hostigador.

Para las víctimas, los artículos 172, 173, 183, 195.3, 621 y 622 del Código del Trabajo, estipulan indemnizaciones especiales por el daño discriminatorio posterior a un análisis coyuntural de un inspector del trabajo.

Analizando el contexto legislativo, específicamente el Código del Trabajo, se observa que éste adolece de modificaciones en los últimos años como la promoción del trabajo juvenil, cesantía y desempleo, pero no impera la inclusión del *mobbing* para aplicar un marco jurídico de protección para las personas abusadas en el trabajo.

Si se tomara en cuenta lo emitido mundialmente por la OIT referente al *mobbing* se debería incluir este tema en una legislación laboral que no sólo lo defina, sino que adopte medidas de protección y sanciones a estos hechos violentos. Dado que es un tema delicado porque podrían

manipularse, es conveniente ser rigurosos en el proceso y establecimiento de parámetros para garantizar los derechos de los trabajadores. (Hermosa, 2017)

La OIT establece en todos los países parámetros para erradicar las agresiones psicológicas que ejerzan trabajadores sobre otros, o jefes sobre subordinados. España es semejante a Ecuador en este sentido, porque son países que siguen sin instituir leyes o un ordenamiento jurídico para regular y sancionar el acoso laboral. No obstante, el hecho de que no exista este orden jurídico en Ecuador no significa que los casos no puedan ser tratados y sancionados por jurisdicciones penales, civiles, sociales y administrativas.

Es una oportunidad para Ecuador dar el primer paso para brindar a su nación garantías a los trabajadores en concordancia con lo establecido por la OIT, y no consolarse en los ejemplos de países europeos que tampoco dan este paso.

Ecuador debe fijarse y tomar como ejemplo países de América Latina que delimitaron una jurisdicción para proteger los derechos de los trabajadores. Entre estos ejemplos se encuentran Colombia y Chile, que incluyeron aspectos legales contra el *mobbing* y reformas para tratar y sancionar el acoso psicológico.

El *mobbing* es una conducta que se observa a diario en las organizaciones mexicana, razón por la estableció normativas para su regulación y erradicación.

En el caso de México, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Diario Oficial de la Federación, 2011), en su artículo XIV establece:

XIV. Que la responsabilidad deberá ser asumida y pagarse indemnización según sea el caso: muerte, incapacidad temporal o permanente por los patronos. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

Esta norma, de carácter general, exige a los empleadores las medidas necesarias para proteger la salud de los trabajadores, y se debe atender, como es lógico, la salud psicosocial de los mismos.

El cuerpo legal específico de esta materia, el Código Federal del Trabajo (Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 2012), en sus artículos 47 y 994 establece:

Artículo 47.- Que las causas para rescisión de la relación laboral son:

VIII. Actos inmorales y/o acoso sexual hacia cualquier individuo en el ámbito laboral;

Artículo 994. Se impondrá multa, por el equivalente a:

VI. De 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo.

Según se aprecia en esta norma, la ley en materia laboral establece fuertes sanciones para los infractores, así como para los empleadores que cometa o tolere estas conductas.

La Ley Federal del Trabajo, reformada el año 2012, insertó la figura del acoso laboral dentro de la figura de hostigamiento, diferenciándolo de forma expresa del acoso sexual. Sin embargo, faltan disposiciones para sancionar más responsablemente al hostigador, así como medidas de prevención al respecto. (Curiel, 2018).

Entre los artículos que sancionan a los acosadores dentro de esta ley está el artículo 47 señalando que “son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, las siguientes” (Código legal mexicano, 2015):

- a) Que incurra el trabajador en faltas de moralidad, en actos de violentos, amenazas, injurias o malos tratos contra el jefe, exceptuando si infiere provocación o es en respuesta u protección propia.
- b) El trabajador que ejerza actos violentos, en contra de sus compañeros de trabajo alterando el buen ambiente laboral.
- c) El trabajador que realice actos inmorales o de hostigamiento o acoso sexual contra cualquier persona en el ambiente laboral.

De la misma manera, dentro de la Ley Federal del Trabajo se instaura el Artículo 51 el mismo que determina que “son causas de rescisión, sin responsabilidad para el trabajador” (Código legal mexicano, 2015):

- a) Cualquier tipo de acto violento (de toda índole) por parte del empleador o cualquiera de sus parientes, directivos y/o representantes.
- b) Todo acto fuera del ámbito laboral considerado violento, amenazas, injurias, hostigamiento y / o actos de naturaleza sexual, malos tratos u otros similares, en contra de un colaborador, si son tan graves que hagan imposible cumplir la relación laboral.

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, el patrón puede rescindir sin responsabilidad alguna de la relación de trabajo al empleado que incurra en esta conducta. También sanciona entre 250 a 500 veces el salario mínimo a cualquier que incida en hostigamiento laboral o sexual (Curiel, 2018).

En esta línea, el trabajador victimizado podrá presentar su queja ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para que esta autoridad lleve a cabo una inspección en el lugar de trabajo (Curiel, 2018).

Analizando las normativas legales de los países seleccionados, se tiene:

La Constitución Política de este vecino país (Congreso de Colombia, 2016), presenta el siguiente artículo de interés para el presente estudio:

Artículo 56. En donde garantizan el derecho a manifestarse, sin embargo, mantienen la estipulación de una comisión que fomentará las buenas relaciones laborales para llegar a una solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo y concertará las políticas salariales y laborales. La ley reglamentará su composición y funcionamiento.

Como se observa, la norma superior colombiana contiene una disposición general, que promueve la convivencia armónica y pacífica en las organizaciones laborales.

Colombia fue uno de los primeros estados regionales en contar con legislación específica para sancionar el acoso laboral. La ley 1010, aprobada y puesta en vigencia el año 2006, tiene, entre otros, los siguientes artículos:

El artículo 1 de la ley 1010 hace mención del objeto de la ley y de los “bienes protegidos”; aquí debemos acotar la novedad que introduce la mencionada ley como son los “bienes protegidos” considerando como bienes jurídicos protegidos” los siguientes:

Artículo 1. Son derechos del trabajador:

- a. El trabajo digno y justo.
- b. La libertad.
- c. Su honor.
- d. La salud mental.
- e. La armonía.
- f. El buen clima laboral.

El artículo 2 define al acoso laboral como “toda conducta reiterada en contra de un colaborador por parte de un empleador, un compañero con el objetivo de generar un grave perjuicio en el trabajo, desmotivar o inducir la salida del colaborador”. Esta norma jurídica califica el acoso laboral como una conducta demostrable que afecte a un empleado o trabajador y que dicha conducta debe ser ejercida por los agentes activos detallados anteriormente.

Además, dicha acción debe tener como finalidad el perjuicio laboral o inducir a que el trabajador renuncie.

Es preciso destacar la calificación que hace la ley colombiana sobre el maltrato laboral como acto de violencia contra la integridad física o sexual incluyéndose los bienes del trabajador.

Otra disposición de la ley colombiana, considera como conductas atenuantes del acoso psicológico laboral:

- a. Una conducta laboral, libre de antecedentes conflictivos.
- b. Obrar en respuesta a una emoción.
- c. Reparar el daño provocado.
- d. La relación afectiva familiar.

Son circunstancias agravantes del acoso psicológico laboral o acoso laboral dentro de la ley colombiana las siguientes:

- a. Repetición periódica de la conducta o los actos.
- b. La concurrencia de dos o más causales.
- c. Presentar esta conducta bajo presión, chantaje y pago.
- d. Ocultando o aprovechando el clima, modo y lugar que dificulten la defensa del ofendido.

Es importante destacar que las situaciones de acoso laboral deben tener lugar dentro del ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral, lo cual lo distingue de otras figuras tales como el acoso sexual entre otras.

No se configurará “acoso laboral” las siguientes conductas:

- a. Las exigencias y órdenes requeridas para conservar la disciplina en los organismos que conforman las fuerzas públicas.
- b. Los pedidos razonables de fidelidad laboral o lealtad a la empresa u organización.
- c. Las acciones administrativas orientadas a finalizar el contrato de trabajo.

Cabe acotar que la ley 1010 resalta la necesidad de establecer respuestas estratégicas viables para evitar el acoso laboral las cuales deberán estar previstas en los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones. Se establece como obligación de la víctima de acoso laboral o acoso psicológico laboral poner en conocimiento del mismo al Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos sucedidos.

La denuncia se instrumentará por escrito detallándose dichos hechos sufridos por la víctima y se acompañará prueba del mismo. Puede ser acompañada junto con la solicitud de traslado a la otra dependencia de la misma.

Por último, serán jueces competentes para sancionar el acoso laboral, los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos teniendo como facultad la de imponer sanciones que prevé el artículo 10 de la presente ley 1010.

Debemos considerar que si bien la ley colombiana sanciona al acoso laboral, la misma reviste el carácter de ser una ley



administrativa y que es muy leve las sanciones impuestas a quienes cometen el acoso psicológico laboral o violencia laboral, bien podría ser calificada como una ley económica; existe el gran interrogante sobre si tiene precio el daño psíquico y físico que recibe el trabajador a raíz del acoso laboral, ya que el trabajador queda incapacitado moral y físicamente, y que ninguna reparación económica podría cubrir dichas faltas cometidas por el empleador, no evaluándose los costos laborales y sociales que acarrea dicho fenómeno.

Dentro de su Código de Trabajo, el artículo 57 fue criticado por la falta de definición clara para evitar las denuncias, así como el órgano encargado de la protección, así mismo se evidencia falta de sanciones en caso de este tipo de conductas agresivas y hostigadoras contra el trabajador (Morales, 2016).

El *mobbing* desde el punto de vista legal no está regulado específicamente. Pero hay disposiciones que lo amparan de forma general, entre estas regulaciones se encuentra el artículo 30 contenido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el cual establece que el *mobbing* puede ser considerado como un acto hostil que afecta la dignidad del trabajador. (Becker, 2018).

Por otra parte, la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo el artículo 56 indica que los empleadores son obligados a prever los riesgos psicosociales que afectan a la salud, en este punto se incluye no sólo aquellos riesgos que afectan a la salud sino también a las afectaciones psicológicas. En un amplio marco, la Constitución Política del Perú dicta que ninguna relación de trabajo debe afectar la dignidad del trabajador (Becker, 2018).

En la Constitución Política del Perú (Congreso Constituyente Democrático, 2015) se encuentra la siguiente disposición legal de carácter general, que plantea los principios de protección al trabajador:

Artículo 26°. Respeto a:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
- 2 Los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
- 3 Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

Por otra parte, el Código del Trabajo del vecino Perú (Congreso de la República, 2006), establece en su artículo 165 la descripción de los actos de hostilidad, que deben ser perseguidos judicialmente:

Artículo 165. Actos de hostilidad

Son actos de hostilidad:

7) El acoso sexual y moral cometido por el empleador, así como también el que sea realizado por un trabajador dentro de la misma categoría en la empresa que la víctima.

La legislación peruana en materia laboral mantiene el concepto de acoso moral para referirse al acoso psicológico laboral, pero en la descripción de dicha conducta, mantiene coincidencia con lo establecido en la doctrina general sobre la materia.

Como es evidente, en la legislación peruana, aunque no hay ninguna norma o ley que garanticen los derechos del trabajador respecto al acoso, hay otras ordenanzas relacionadas a la dignidad humana. Esto se encuentra consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Como complemento, se cita un breve comentario sobre la legislación española que regula el acoso psicológico laboral. En este caso, se tiene la *Ley 62/2003* de medidas fiscales, administrativas y de orden social, que en su art. 28 incorpora la figura jurídica de acoso, definiéndolo como la conducta relacionada con la discapacidad (Jefatura del Estado español, 2003). La norma extrae de su antecedente directo en la *Ley 51/2003 de dos de diciembre* de igualdad de oportunidades, no discriminación, y accesibilidad universal de todas las personas con discapacidad (Jefatura del Estado español, 2011). Esta última norma define el acoso en los siguientes términos:

*“Cualquier conducta hostil, degradante, intimidatoria y ofensiva en contra de una persona que ponga en riesgo su integridad y atente contra su dignidad”*

Este concepto es fundamental para abordar y analizar la problemática del acoso psicológico laboral en el contexto español, pero puede ser adaptado sin problemas en la normativa legal ecuatoriana.

Por otra parte, se tiene la Decisión 584 de la CAN (CAN, 2004), que no contiene ninguna disposición específica sobre el acoso psicológico laboral, pero en su artículo 26 establece:

Artículo 26.- El empleador considerará dentro de los factores de riesgo la exposición a factores físicos, químicos y psicosociales con el fin de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Es decir, entre las obligaciones del empleador está plantear las evaluaciones del plan integral de prevención de riesgos, considerando, entre los demás factores, los riesgos psicosociales.

Entre las falencias encontradas en la legislación ecuatoriana se identifica lo establecido en la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo reformada, lo siguiente:

En el artículo innumerado, inserto a continuación del artículo 46 del Código del Trabajo, se tiene una definición de acoso laboral en los siguientes términos:

**Art. ...-** Definición de acoso laboral: acoso laboral es todo comportamiento que atenta contra la dignidad de la persona. El acoso podrá ser considerado una actuación discriminatoria cuando se origine en alguna de las razones señaladas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial.

La citada definición brinda una orientación general sobre el acoso laboral, acorde a la teoría sobre el tema, señalada en la base teórica del presente estudio. Sin embargo, se advierte la falta de claridad y concisión sobre el acoso laboral, ya que se mezclan conceptos que incluyen el propio acoso laboral, acoso por discriminación y discriminación por filiación sindical y gremial. Otro gran vacío en la norma indicada, es la relativa a la frecuencia y el tiempo de duración, por cuanto la teoría general sobre el tema señala que la conducta regulada sea ejercida al menos tres veces por semana, durante un período no inferior a 6

meses. Estos elementos, irrelevantes a simple vista, son fundamentales para evitar la distorsión y promover, por ejemplo, extorsiones por parte de trabajadores o la facilitación del despido de un trabajador cuando el empleador busca deshacerse de él (Hermosa E., 2017). Además, se observan las siguientes deficiencias en la norma analizada:

- No establece en el literal sobre los talleres y programas de sociabilización en relación al acoso la frecuencia de asistencia de las víctimas a estos programas de prevención psicosociales. Por lo tanto, es necesario reformar jurídicamente estas leyes para incorporar la obligatoriedad de la asistencia de los trabajadores.
- No se evidencia la obligatoriedad de la adopción de medidas para ejercer el derecho del trabajador en contar con una orientación profesional y técnico para tratar el acoso dentro de las organizaciones mediante la preparación de programas.

Lo antes mencionado se sintetiza en la siguiente matriz de legislación comparada:

**Tabla 1.** Matriz de comparación legislativa

País Indicador	Ecuador	Colombia	México	Perú
Constitución	No indica	Sí contiene	Sí contiene	No indica
Normas laborales generales	Especifica n concepto del acoso laboral.	Es el único país latinoamericano que estableció una ley de alcance nacional para el <i>mobbing</i> , dentro del código de trabajo	Ley Federal del Trabajo es específica sobre el acoso.	No especifican el acoso laboral dentro de sus normas laborales.
Normas especiales sobre el <i>mobbing</i>	No hay	Posee la ley 1010 para regular el <i>mobbing</i>	Hay medidas y sanciones específicas para el	Hay una regulación en el Texto Único Ordenado de

País Indicador	Ecuador	Colombia	México	Perú
			<i>mobbing</i> .	la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (artículo 30)
Análisis	Es necesario diferenciar el acoso laboral, medidas y sanciones para su regulación.	Es un país que en materia laboral sobre el <i>mobbing</i> debe servir de ejemplo para otros países, pues es muy claro en sus leyes.	El estado respondió con regulaciones para el <i>mobbing</i> conforme al crecimiento del problema observado en las organizaciones	Se evidencia mínima participación hacia el acoso, cayendo en omisión sobre el mismo.

Fuente: Elaboración propia.

## METODOLOGÍA

Se realizó un estudio comparado entre la legislación

ecuatoriana, peruana, colombiana y mexicana, además del estudio de campo que permitió medir las tendencias de esta problemática en el contexto ecuatoriano. Se consideraron estos países, por ser los que más se acoplan a nuestra realidad legal. Además, se realizó un estudio histórico de la evolución de los riesgos psicosociales asociados al acoso laboral y la temática legal de cómo estos países enfrentan contingencias.

Para este estudio se utilizó el tipo de estudio no experimental-transversal analítico. Se recolectaron datos en un tiempo determinado, para análisis y comparación, sin manipulación de variables (Hernández, *et.al*, 2016).

Esta es una investigación documental no experimental de tipo cualitativo y cuantitativo. La investigación cualitativa estudia la realidad en su contexto natural, tal y como sucede, intentando sacar sentido de, o interpretar los fenómenos de acuerdo con los significados que tienen para las personas indicadas indica la utilización y recogida de una gran variedad de materiales: entrevista, experiencia personal, historias de vida, observaciones, textos históricos, imágenes, sonidos que describen la rutina y las situaciones problemáticas y los significados en la vida de las personas (Hernández, *et.al*, 2016).

Para el presente trabajo de investigación se aplicaron las siguientes técnicas y herramientas (Tamayo y Tamayo, 2017):

**Técnica:** se aplicó la técnica de la encuesta, diseñada con base en el barómetro de Cisneros, el más apropiado para este tipo de estudios.

**Herramienta:** se aplicó una matriz legal comparativa en la que su aplicación permitió obtener información concreta y directa del estudio de derecho comparado, y un análisis estadístico de los casos reportados en dichos países.

Se seleccionó una institución educativa, por ser uno de los tipos de organización con mayor exposición a esta problemática. Dicha organización, que autorizó el ingreso a sus instalaciones y la aplicación de las encuestas, lo hizo con la condición de que no se la identificara para el estudio, pero con el compromiso de entregar los resultados y recomendaciones para aplicar los correctivos necesarios. Esta institución tiene los siguientes datos básicos:

**Tabla 2.** Descripción de la organización analizada (institución educativa)

Tipo de organización	Centro de capacitación
Ubicación	Dos sedes: norte (sector Bellavista) y Sur (sector Villaflores).
Población que atiende (estudiantes)	945
Tipo de formación	Formal, capacitación en idioma inglés
Planta de trabajadores	16 administrativos 45 comerciales 69 educadores

**Fuente:** Elaboración propia, 2019.

Tomando en cuenta que se trata de una población reducida (130 trabajadores), se optó por aplicar un censo, es decir, encuestar a la totalidad de los mismos, prescindiéndose de una muestra.

### ANÁLISIS DE RESULTADOS

A continuación, se presenta un análisis del concepto y los efectos que el *mobbing* en una organización evidenciando la necesidad de aplicar medidas para erradicarla. Para tal fin, se aplicó una encuesta basada en el Barómetro Cisneros (ver Anexo 1), en una institución privada.

El barómetro Cisneros es la herramienta más utilizada para este tipo de estudios, considerando los elementos y factores que permita analizar, y tuvo varias adaptaciones en el contexto latinoamericano, en función del grupo que se analiza, el estilo de liderazgo y la legislación propia de cada país, entre otros factores. Se trata de una batería de 40 ítems, que permiten abordar una diversidad de factores de riesgo de sufrir acoso psicológico laboral, pudiendo aplicarse todos los ítems, o solo algunos. Los datos fueron tabulados, graficados e interpretados con base en la siguiente leyenda, presentada en la tabla 2:

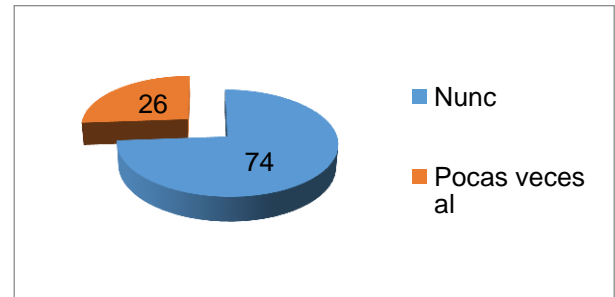
**Tabla 3.** Criterios de respuesta

Ítem	Abreviación
Nunca	N
Pocas veces al año	PVAA
Una vez al mes o menos	UVAMOM
Algunas veces al mes	AVAM
Algunas veces a la semana	AVAS
Todos los días	TLD

Pregunta 1. Mi superior me niega la opción de hablar o reunirme con él

	Número	Porcentaje
N	96	74%
PVAA	34	26%
<b>Total</b>	<b>130</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia.



**Figura 1.** Mi superior me niega la opción de hablar o reunirme con él

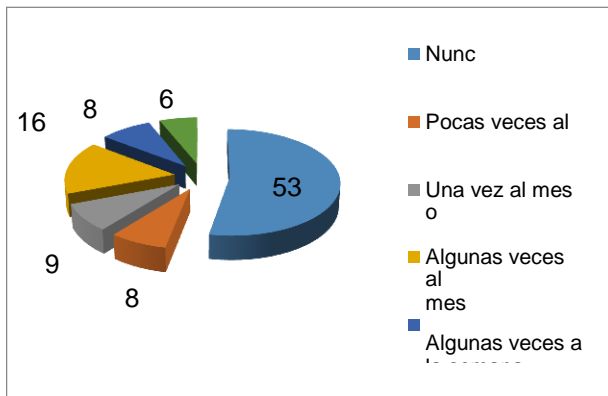
**Fuente:** Elaboración propia.

En esta pregunta se determina que el porcentaje más alto de los trabajadores encuestados (74%) nunca recibió la restricción de comunicación o reunirse con él, mientras que el porcentaje de 26% del total percibe esta problemática pocas veces al año, con esto salta a la luz la probabilidad de que en la organización exista acoso psicológico laboral a un nivel bajo poner por qué

Pregunta 2. Me apartan o me hacen a un lado, o no me toman en cuenta, pretendiendo no verme

	Número	Porcentaje
N	69	53%
PVAA	10	8%
UVAMOM	11	8%
AVAM	21	16%
AVAS	11	8%
TLD	8	6%
<b>Total</b>	<b>130</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia.



**Figura 2.** Me apartan o me hacen a un lado, o no me toman en cuenta, pretendiendo no verme

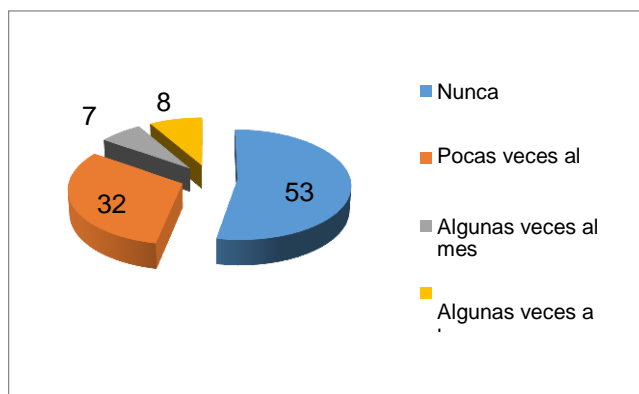
Fuente: Elaboración propia.

En este punto de la encuesta, se manifiesta un porcentaje de (53%) en donde indican que nunca se advirtió el problema de exclusión. Pero, existe un 16% quienes afirman tener estos problemas algunas veces al mes, lo que lleva a inferir que puede existir un cimienta para el acoso laboral canalizado en ignorar al individuo.

Pregunta 3. Me impiden expresarme, interrumpiéndome de forma reiterada

	Número	Porcentaje
N	69	53%
PVAA	41	32%
AVAM	9	7%
AVAS	11	8%
<b>Total</b>	<b>130</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia.



**Figura 3.** Me impiden expresarme, interrumpiéndome de forma reiterada

Fuente: Elaboración propia.

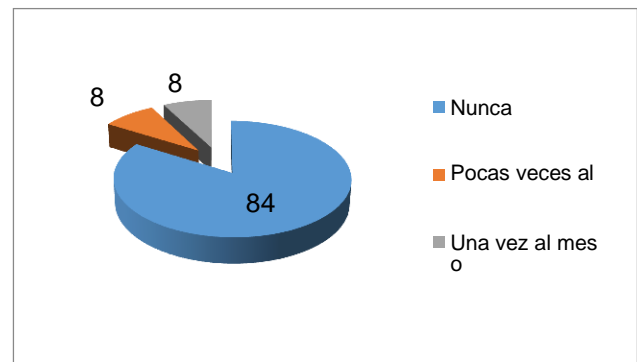
Seguido a esto, se evidencia a cuatro trabajadores (32%), quienes afirman que los interrumpen continuamente sin

permitirles expresarse pocas veces al año. Sin embargo, el porcentaje más alto (53%) no percibe este problema.

Pregunta 4. Me obligan a ejecutar labores contrarias a mis principios o mi moral

	Número	Porcentaje
N	109	84%
PVAA	11	8%
UVAM	10	8%
<b>Total</b>	<b>130</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia.



**Figura 4.** Me obligan a ejecutar labores contrarias a mis principios o mi moral

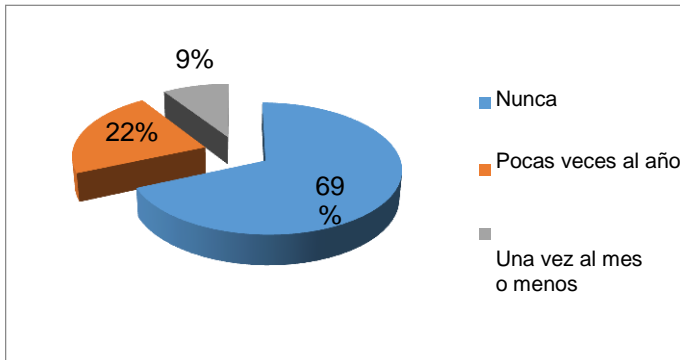
Fuente: Elaboración propia.

En este inciso se revela algo importante para la organización, y es que el 84% de los trabajadores encuestados afirma que nunca fueron forzados a hacer nada que fuera contra sus principios o su ética de trabajo. Esto sin duda es un importante referente para la investigación, pero debiendo prestarse especial atención al dato de que el 8% señala que eso sucedió “pocas veces al año”, del mismo modo el restante 8% que reconoce que así fue “una vez al mes o menos”.

Pregunta 5. Evalúan mi desempeño en inequidad o con sesgos

	Número	Porcentaje
N	89	68%
PVAA	29	22%
UVAM	12	9%
<b>Total</b>	<b>130</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia.



**Figura 5.** Evalúan mi desempeño en inequidad o con sesgos

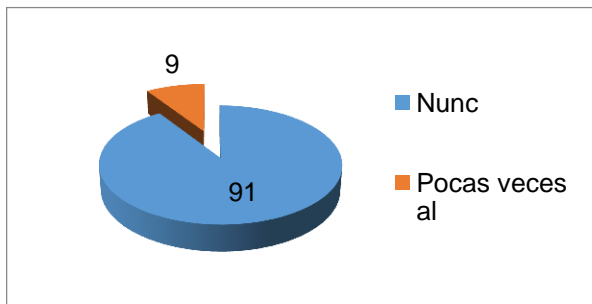
Fuente: Elaboración propia.

Mientras que aquí se revela la presencia de tres trabajadores (22%), que señalan interrupciones continuas. El porcentaje más alto (69%) reconoce no tener dicho problema, lo que reduce significativamente el riesgo de acoso psicológico laboral, al menos hasta la exposición de estos datos, sobre todo considerando la frecuencia baja del referido comportamiento detectado.

Pregunta 6. Me niegan tareas para ejecutar, incluso aquellas de iniciativa mía

	Número	Porcentaje
N	118	91%
PVAA	12	9%
<b>Total</b>	<b>130</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia.



**Figura 6.** Me niegan tareas para ejecutar, incluso aquellas de iniciativa mía

Fuente: Elaboración propia.

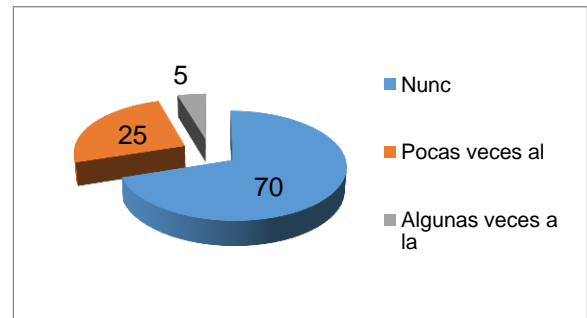
Del mismo modo en otros varios casos encontrados, se constata que el porcentaje más alto de los trabajadores (91%) señala que este comportamiento no se da nunca, dejándose a casi todos permanentemente ocupados con tareas importantes para ellos, aunque uno de ellos señala que esta situación se da en su caso pocas veces al año. Al

tomar en cuenta la frecuencia, esto no parece significativo, pero debe tomarse como referencia para el futuro.

Pregunta 7. Me asignan labores inferiores a mi capacidad profesional o de mis competencias laborales

	Número	Porcentaje
N	91	70%
PVAA	33	25%
AVAS	6	5%
<b>Total</b>	<b>130</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia.



**Figura 7.** Me asignan labores inferiores a mi capacidad profesional o de mis competencias laborales

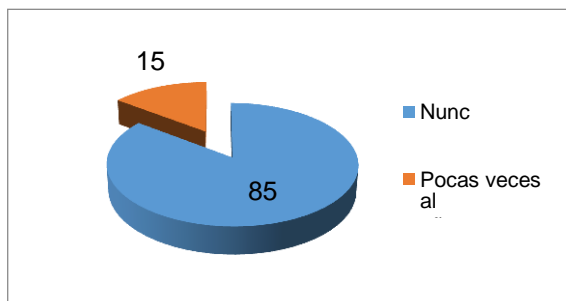
Fuente: Elaboración propia.

Ahora, bien avanzando con el análisis también se evoca la identificación de tres trabajadores (25%), que señala que lo interrumpen continuamente impidiéndole expresarse en una frecuencia de pocas veces al año. El porcentaje más alto (70%) no señala el mismo comportamiento en sus compañeros, como se evidenció anteriormente.

Pregunta 8. Me asignan actividades interés o relevancia para la institución

	Número	Porcentaje
N	111	85%
PVAA	19	15%
<b>Total</b>	<b>130</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia.



**Figura 8.** Me asignan actividades interés o relevancia para la institución

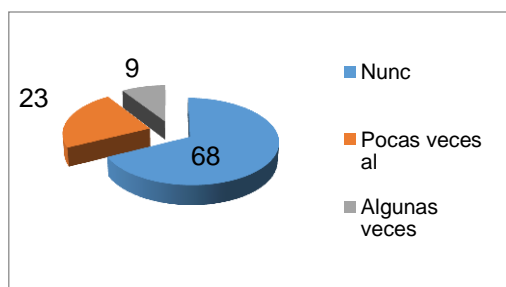
Fuente: Elaboración propia.

Ahora bien, en este punto, se encuentran a dos trabajadores (15%), que afirman tener tareas rutinarias y sin valor una vez al mes o menos. El porcentaje más alto (85%) afirma no tener dicho problema.

Pregunta 9. Me saturan con exceso de trabajo con mala intención

	Número	Porcentaje
N	88	68%
PVAA	30	23%
AVAM	12	9%
<b>Total</b>	<b>130</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia.



**Figura 9.** Me saturan con exceso de trabajo con mala intención

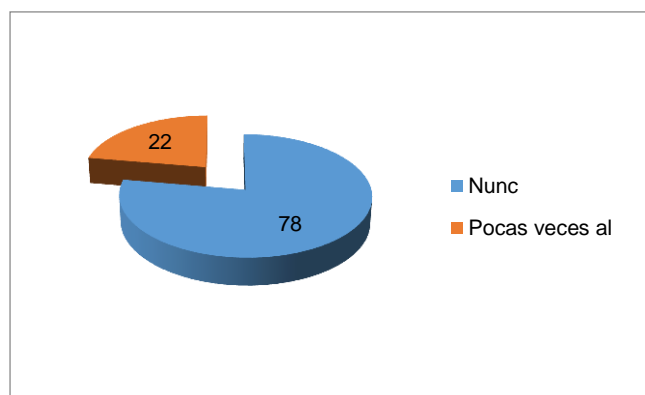
Fuente: Elaboración propia.

Dentro de estos valores surgen tres trabajadores (23%), afirmando que los abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada. El porcentaje más alto (68%) no señala el mismo comportamiento en sus compañeros.

Pregunta 10. Me obligan a ejecutar actividades peligrosas para mi integridad o mi salud intencionalmente

	Número	Porcentaje
N	101	78%
PVAA	29	22%
<b>Total</b>	<b>130</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia.



**Figura 10.** Me obligan a ejecutar actividades peligrosas para mi integridad o mi salud intencionalmente

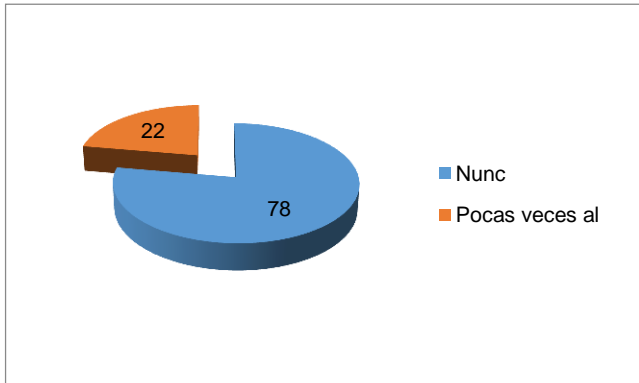
Fuente: Elaboración propia.

Se determina que el porcentaje más alto de los trabajadores encuestados (78%) nunca realizan tareas que al ejecutarse provocarán daños físicos ni integrales, y el restante porcentaje (22%) afirma que tuvo ese problema pocas veces al año. Esto permite afirmar que en las diferentes instituciones donde laboran los trabajadores encuestados no se formulan evidencias firmes de acoso psicológico laboral, pero es necesario continuar con la exposición de los resultados antes de formular una conclusión en ese sentido.

Pregunta 11. Me impiden aplicar medidas de seguridad mínimas para ejecutar mi trabajo

	Número	Porcentaje
N	101	78%
PVAA	29	22%
<b>Total</b>	<b>130</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia.



**Figura 11.** Me impiden aplicar medidas de seguridad mínimas para ejecutar mi trabajo

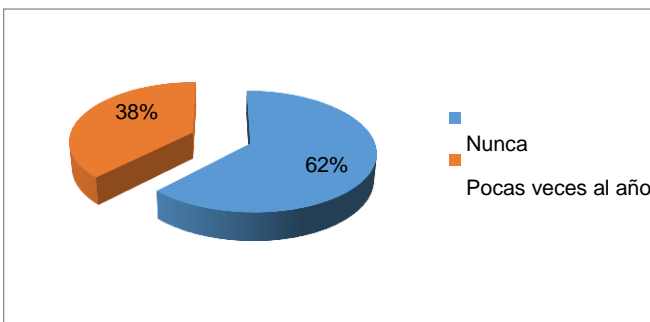
Fuente: Elaboración propia.

Un porcentaje alto de los trabajadores encuestados (78%) nunca tuvo el problema para realizar su trabajo pues lo mantenían con las seguridades requeridas y con la debida seguridad, y el restante porcentaje (22%) lo percibió pocas veces al año.

Pregunta 12. Minusvaloran y desechan mi trabajo, no importa lo que haga

	Número	Porcentaje
N	81	62%
PVAA	49	38%
<b>Total</b>	<b>130</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia.



**Figura 12.** Minusvaloran y desechan mi trabajo, no importa lo que haga

Fuente: Elaboración propia.

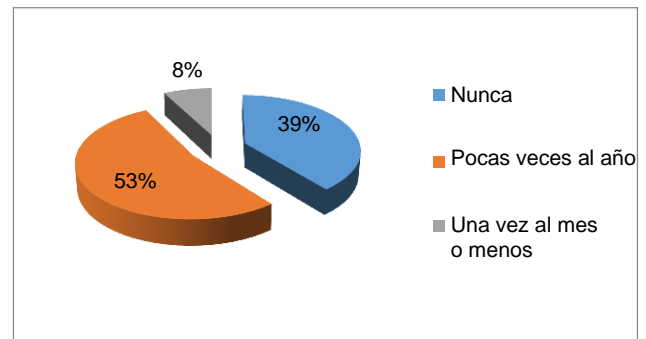
Ahora, que para esta pregunta el porcentaje más alto de los trabajadores encuestados (62%) nunca tuvo el problema de que minusvaloran y desecharan su trabajo, no importando lo que haga. Hasta el momento, no se identifica ningún comportamiento sostenido por más de seis meses, lo que

impide todavía hablar de una situación clara de acoso psicológico laboral, pero saltan ciertos atisbos que al menos hacen posible su sospecha.

Pregunta 13. Me acusan de incumplimiento, errores y fallos de forma injustificada

	Número	Porcentaje
N	51	39%
PVAA	69	53%
UVAM	10	8%
<b>Total</b>	<b>130</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia.



**Figura 13.** Me acusan de incumplimiento, errores y fallos de forma injustificada

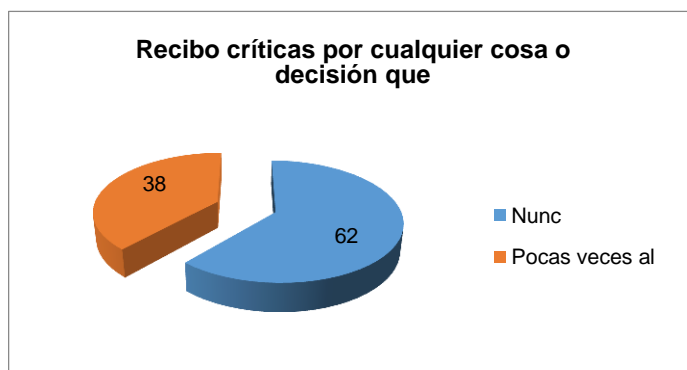
Fuente: Elaboración propia.

Se observa que el porcentaje más alto de (53%) tuvo el problema de que lo acusan injustificadamente de incumplimiento, errores, fallos, incorrectos y difusos, pocas veces al año, mientras que el siguiente porcentaje con significancia de (39%) afirma no haber tenido nunca ese problema. Con estos valores miramos que se desarrolla un pequeño conflicto de interpretación, puesto que la exigencia del acoso psicológico laboral es que cualquiera de los comportamientos indicados sea denunciado por pocos trabajadores, conforme se examinó en la teoría.

Pregunta 14. Recibo críticas por cualquier cosa o decisión que tome en mi lugar de trabajo

	Número	Porcentaje
Nunca	80	62%
Pocas veces al año	50	38%
<b>Total</b>	<b>130</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia.



**Figura 14.** Me acusan de incumplimiento, errores y fallos de forma injustificada

Fuente: Elaboración propia.

Al mirar los datos develan que cinco trabajadores (38%), señalan recibir críticas pocas veces al año. El porcentaje más alto (69%) afirma que dicho comportamiento no se dio nunca en su caso.

## DISCUSIÓN

Según se observó en la tabla 16, el 38% de los trabajadores encuestados declara recibir críticas por cualquier cosa o decisión que tome en su lugar de trabajo en una frecuencia de pocas veces al año. Con base en la teoría analizada, el acoso psicológico laboral, es la serie de actos violentos aplicados de forma sistemática, recurrente, tomando en cuenta una frecuencia de “al menos una vez a la semana” con un intervalo de tiempo específico, durante más de seis meses, sobre un trabajador en el ambiente laboral, en concordancia con Iñaki Piñuel (2016). Habiendo Con base en los resultados de la encuesta aplicada, se evidencia la inexistencia de *mobbing* en la organización analizada. Sin embargo, se evidenciaron algunos comportamientos que denotan proclividad a que se presente este problema en la organización.

Al relacionar los resultados al marco teórico de este estudio, Gimeno (2014) afirma que el acoso laboral aparece en cualquier instante, desconociendo jerarquías laborales y rangos. El *mobbing* es un tipo de estrés laboral, caracterizado porque ocurre por causas no relacionadas directamente al desempeño en el trabajo o con su organización. Se origina en las relaciones interpersonales.

Además, al comparar la legislación laboral en el tema abordado en este estudio, se determinó que las constituciones, como normas legales supremas, no contienen normativa legal sobre el acoso psicológico laboral, en los casos de Ecuador y Perú, mientras que las de Colombia y México sí contemplan esta problemática. En cuanto a contar con una norma legal específica sobre el tema, Colombia es el único país a nivel regional que aporta una norma concreta, aunque los otros tres países, entre ellos

Ecuador, también incluyen en su normativa general regulaciones sobre el *mobbing*.

Tanto en Ecuador como en los demás países señalados, todavía se debe avanzar bastante para erradicar el acoso psicológico de las organizaciones, pero la preocupación principal se debe centrar en el caso ecuatoriano.

Existen muchos indicadores que permiten identificar la existencia de acoso psicológico laboral: los problemas de comunicación, no apreciar sus esfuerzos, desestimar su presencia, hablar con otras personas como si el trabajador víctima no existiera, rechazándose todo contacto con la misma, entre otros señalados por González (2016), en concordancia con los resultados obtenidos.

## PROPUESTA

El acoso laboral o *mobbing* como riesgo psicosocial origina rupturas y daños no solo en los trabajadores sino en las organizaciones también, pues sus consecuencias pueden ser devastadoras.

En Ecuador, a través del Ministerio de Trabajo se propuso la „Normativa para Erradicar la Discriminación en Espacios Laborales“. Su propósito es erradicar cualquier tipo de discriminación laboral, promoviendo el clima armónico entre empleadores y trabajadores (Machado, 2019).

Por esto, esta propuesta está orientada a generar medidas preventivas para que el acoso psicológico esté fuera de la institución.

El *mobbing* tiene la capacidad de infringir un grave daño emocional ocasionando cuadros patológicos crónicos que pueden llevar a la incapacidad y/o muerte del trabajador. Por este agravante desde una mira política y social es imperioso aplicar medidas legales para prevenir y regular el acoso laboral (Civera & Herrera, 2017).

El acoso laboral deteriora lentamente las relaciones sociales en el trabajo, es una situación conflictiva que afecta también la productividad y posibilidad de desarrollo organizacional. Estas conductas por lo general son toleradas en silencio por la víctima por diversas razones económicas y personales.

Por la anterior razón, organizaciones internacionales como la OIT consideran al *mobbing* como un problema social, debido a las consecuencias perjudiciales a la salud que trae consigo. Entonces si ya organismos internacionales escrutaron, Ecuador debe visualizar este panorama e incluir reformas en el Código del Trabajo para promover ambientes laborales seguros para la salud, es necesario que sea claro y específico en su normativa en materia del acoso laboral.

Finalmente, aplicar estrategias claras y específicas dentro del marco de trabajo permitirá fortalecer los grupos y las



relaciones sociales. La medida para corregir esta situación es en definitiva descubrirlo, reconocerlo y actuar mediante el diseño de estrategias erradicadoras del *mobbing* (Civera & Herrera, 2017).

La propuesta para regular el acoso laboral dentro de las organizaciones se basa en diseñar estrategias de acuerdo a los siguientes objetivos:

- Evaluar el grado de cohesión entre el grupo de los trabajadores.
- Localizar a los sujetos aislados.
- Identificar falencias en la legislación y organización sobre la regulación del acoso laboral.
- Diseñar y promover un protocolo de salud ocupacional para regular el acoso laboral.

Con base en las encuestas aplicadas en la Institución de enseñanza del idioma inglés de la ciudad de Quito, se determinó que no existen ni indicios ni la presencia de acoso psicológico laboral en la institución seleccionada, pero se identificaron algunas conductas relacionadas con la problemática abordada, en una frecuencia baja. Del estudio realizado se puede diagnosticar lo siguiente:

Fueron detectados los siguientes problemas:

- Desinformación sobre la problemática.
- Falta de intervención del departamento de recursos humanos.
- Promover eventos para un ambiente laboral de calidad.

Se identificaron las siguientes necesidades en la organización:

- Mejorar la administración, prestando especial atención al clima laboral.
- Fomentar el buen trato entre trabajadores.
- Conocimiento acerca del *mobbing* en detalle.

Existen los siguientes intereses:

- Implementar la propuesta para la prevención del *acoso psicológico laboral*.
- Estimular el uso adecuado de las capacidades y habilidades.
- Estimular sentimientos de tranquilidad y pertenencia en los colaboradores para un mejor clima laboral.

### **Anteproyecto de ley**

Modificación de la regulación del acoso laboral en el Código del Trabajo de la República del Ecuador

Artículo 1°. Objeto de la Ley. La presente Ley tiene por objeto definir de forma clara y unívoca el concepto de

Acoso laboral en la legislación laboral ecuatoriana, a fin de evitar interpretaciones ambiguas sobre esta conducta.

Artículo 2°. Modifíquese el primer artículo innumerado después del artículo 46 del Código del Trabajo, en los siguientes términos:

**Art. ...**- en donde se entenderá debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido durante al menos 3 veces por semana y durante no menos de 6 meses, poniendo en riesgo su integridad física, su vida familiar y social, e incluso su vida.

Se evaluarán por una autoridad en referencia a esta definición, la autoridad judicial se apoyará en informes periciales de expertos en la materia, quienes emitirán criterio calificado que permitan la determinación de la existencia o no de acoso laboral.

Artículo 3°. Agréguese después del primer artículo innumerado que sigue al artículo 46 del Código del Trabajo, los siguientes artículos innumerados:

Artículo... La autoridad en materia laboral debe diseñar y ejecutar talleres y programas de prevención y socialización de las características y riesgos del acoso laboral, así como el debido apoyo a las víctimas de dicho comportamiento.

Artículo... La autoridad en materia laboral está obligada a adoptar medidas tendentes a garantizar el ejercicio del derecho del trabajador a contar con orientación profesional y técnica, que le permita superar el acoso laboral, y todo lo que conlleva en la vida del trabajador.

Después de revisar toda la literatura expuesta en el marco teórico de este artículo, se puede asegurar que el acoso laboral se puede prevenir incluso erradicar, en este sentido, incluimos este apartado considerando que es importante conocer cómo hacerlo:

#### 1. Selección de la meta y la estrategia

El principal factor en cualquier plan preventivo contra el acoso es el involucramiento de los niveles estratégico, táctico, operativo y de apoyo. Generalmente, esto se concreta en un documento donde se expresa este compromiso colectivo.

#### 2. Prestar mayor atención al reclutamiento y selección de personal nuevo

Es necesario involucrar con un compromiso mayor a la sección de Talento humano, exigiendo o promoviendo técnicas de selección más claras y objetivas, que faciliten la identificación de personas apropiadas para las vacantes, sobre todo en los puestos de supervisión que incluyen responsabilidad sobre otros. Así, se seleccionará a aquellos

menos proclives a desarrollar tendencias autoritarias y agresividad hacia los compañeros y subalternos.

### 3. Diseñar programas de capacitación especializados

Los programas de información y capacitación son un elemento clave en cualquier programa preventivo de acoso psicológico. Los programas deben contener un protocolo de actuación y el entrenamiento apropiado en habilidades como defensa de primer nivel en esas situaciones.

### 4. Políticas informativas y difusión de las actuaciones

Se puede reducir el riesgo de acoso laboral difundiendo más información de la empresa entre los colaboradores. La veracidad de los canales de comunicación de la organización hacia los colaboradores. Las técnicas aplicadas constan de sesiones informativas, reuniones con todo el personal, debates grupales y grupos de solución de conflictos, entre otros.

Si bien la prevención se constituye en el punto central de las estrategias para frenar el acoso laboral, todos los colaboradores recibirán preparación para enfrentar tales situaciones. Este planteamiento exige diversas estrategias de intervención, específicamente en cuanto a la detención del acoso y la respuesta inmediata y apoyo a la víctima.

Los especialistas en esta problemática definen los requisitos esenciales de los programas de prevención e intervención:

- Construir una política clara de tolerancia cero al acoso en el trabajo
- El personal debe estar consciente e informado sobre qué es el acoso y cómo erradicarlo.
- Difusión de procedimientos de respuesta para enfrentar el acoso.
- Identificación y cumplimiento de los procedimientos de la organización frente a los acosadores.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Con base en los objetivos planteados en la investigación y los hallazgos encontrados se plantean las siguientes conclusiones:

- Se analizó el desarrollo histórico del acoso laboral del Ecuador. Se observa que el acoso laboral es un riesgo psicosocial que todavía no está regulado por el ordenamiento jurídico del Estado ecuatoriano de forma precisa, aunque prevalezcan normativas como el Código de Trabajo que definen al acoso

laboral como una conducta agresiva de hostigamiento, todavía no se encuentran sanciones claras y normas para prevenir y reparar los daños causados en los trabajadores.

- Se comparó la normativa legal ecuatoriana con las de México, Colombia y Perú, siendo el acoso laboral uno de los riesgos psicosociales más importantes en los últimos tiempos dentro de los procesos productivos. Se observa que el único país latinoamericano en regular el acoso laboral mediante el establecimiento de leyes es Colombia, quien estableció la ley 1010 para actuar contra el acoso laboral. Aunque se bosquejan falencias en sanciones para estas conductas, ha sido el único país que dio este paso agigantado solo para regular el *mobbing*.
- Se identificaron las falencias existentes en la legislación ecuatoriana relacionadas con el acoso laboral, destacando la imprecisión conceptual de la conducta que debe regularse y erradicarse, como forma preventiva del acoso psicológico laboral, entre otros importantes aspectos.

Además, se plantean las siguientes recomendaciones:

- Aplicar obligatoriedad de profesionales para tratar el *mobbing* dentro de la organización, quien será una persona capaz de detectar, tratarlo y rehabilitarlo.
- Promover en los sindicatos y autoridades protocolos de actuación para prevenir el acoso laboral. Así como también capacitar a estos cuerpos voluntarios a participar en gestión de conflictos, procedimientos institucionales y velar por el derecho de los trabajadores para evitar el hostigamiento.

## Bibliografía

- Allier, J. (20 de Mayo de 2017). *Riesgos del trabajo ciencia infortuita de los riesgos laborales*. Recuperado el 21 de Febrero de 2019, de <http://biblio.juridicas.unam.mx/revista/pdf/DerechoSocial/12/rb/rb12.pdf>
- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Registro Oficial.
- Asamblea Nacional. (9 de Julio de 2018). *Ley Orgánica del Servicio Público*. Recuperado el 4 de Noviembre de 2019, de <http://www.lexis.com.ec/wp-content/uploads/2018/07/LI-LEY-ORGANICA-DE-SERVICIO-PUBLICO-LOSEP.pdf>
- Barbado, P. (2015). El acoso psicológico en el ámbito laboral de la Organización Internacional del

- Trabajo. *Revista de Derecho Laboral y de la Seguridad Social*, 1529-1556.
- Becker, J. (2018). *Mobbing: ¿Cómo enfrentar esta modalidad de acoso laboral?* Obtenido de Info capital humano: <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/informes/mobbing-como-enfrentar-esta-modalidad-de-acoso-laboral/>
- Browarski, G. (17-18 de Junio de 2015). *Curso de Ordenamiento Territorial*. Recuperado el 9 de Noviembre de 2019, de [http://awsassets.wwf.panda.org/downloads/modulo\\_2\\_marco\\_legal\\_ot\\_magyp.pdf](http://awsassets.wwf.panda.org/downloads/modulo_2_marco_legal_ot_magyp.pdf)
- CAN. (7 de Mayo de 2004). *Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Recuperado el 6 de Noviembre de 2019, de <https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/12/decision584.pdf>
- Chiavenato. (2018). *Administración de recursos humanos*. Colombia: Mc. Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Introducción a la teoría general de la Administración*. México: McGraw-Hill.
- Civera, M., & Herrera, M. (2017). *Estudios de antropología biológica*. México, D.F: Ciudad Universitaria.
- Código legal mexicano. (2015). *Ley Federal del trabajo*. México D.F: Asamblea mexicana.
- Congreso Constituyente Democrático. (2015). *Constitución Política del Perú*. Recuperado el 11 de Noviembre de 2019, de [https://www.tc.gob.pe/tc/private/adjuntos/cec/publicaciones/publicacion/Compendio\\_Normativo.pdf](https://www.tc.gob.pe/tc/private/adjuntos/cec/publicaciones/publicacion/Compendio_Normativo.pdf)
- Congreso de Colombia. (2016). *Constitución Política de Colombia*. Recuperado el 12 de Noviembre de 2019, de <http://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia.pdf>
- Congreso de la República. (2006). *Ley General del Trabajo*. Recuperado el 12 de Noviembre de 2019, de <http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2006/trabajo/ley-general/texto.pdf>
- Congreso de la República. (2017). Codificación del Código del Trabajo. Quito: Registro Oficial. Suplemento 167 de 16-dic-2005.
- Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. (2012). *Ley federal del trabajo*. Recuperado el 12 de Noviembre de 2019, de <https://www.uv.mx/uge/files/2014/05/Ley-Federal-del-Trabajo.pdf>
- Curiel, J. (23 de Mayo de 2018). *Mobbing y su tratamiento en la legislación mexicana*. Recuperado el 10 de Julio de 2019, de Innovación RH: <https://rhenlasempresas.com/portfolio-item/mobbing-y-su-tratamiento-cuando-la-persona-que-ha-sufrido-mobbing-en-la-legislacion-mexicana/>
- Diario Oficial de la Federación. (2011). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos actualizada a 2011*. Recuperado el 12 de Noviembre de 2019, de <http://www.sct.gob.mx/JURE/doc/cpeum.pdf>
- Espejo, R. (2016). *Hostigamiento psicológico en el trabajo*. Barcelona: Alianza.
- Gimeno, R. (2014). *La presión laboral tendenciosa*. Girona: Universidad de Girona.
- González de Rivera, J. (2016). *El maltrato psicológico: cómo defenderse del acoso psicológico laboral y otras formas de acoso*. Madrid: Espasa Calpe.
- González, J. (2016). *El maltrato psicológico: cómo defenderse del acoso psicológico laboral y otras formas de acoso*. Madrid: Espasa Calpe.
- Hermosa, E. (2017). *El mobbing o acoso laboral, pautas para su tratamiento en el Ecuador*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Jefatura del Estado español. (31 de Diciembre de 2003). *Ley 62/2003 de medidas fiscales, administrativas y de orden social*. Recuperado el 12 de Noviembre de 2019, de [http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Admin/l62-2003.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/l62-2003.html)
- Jefatura del Estado español. (2011). *Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, actualizada 2011*. Recuperado el 12 de Noviembre de 2019, de [http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Admin/l51-2003.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/l51-2003.html)
- Machado, J. (27 de agosto de 2019). *En 20 meses se han reportado 518 denuncias por acoso laboral*. Obtenido de Primicias: [https://www.primicias.ec/noticias/sociedad/acoso-laboral-trabajadores-empleadores/?utm\\_source=twitter&utm\\_medium=&utm\\_term=&utm\\_content=&utm\\_campaign=](https://www.primicias.ec/noticias/sociedad/acoso-laboral-trabajadores-empleadores/?utm_source=twitter&utm_medium=&utm_term=&utm_content=&utm_campaign=)
- Ministerio de Trabajo. (16 de Junio de 2017). *Acuerdo Ministerial 82*. Recuperado el 10 de Noviembre de 2019, de Normativa erradicacion de la discriminacion en el ámbito laboral: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-82.-NORMATIVA->

- Morales, M. (2016). *Aproximación al acoso laboral desde la legislación comparada*. Obtenido de Scielo: [www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0041-86332016000300071](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332016000300071)
- Moreno. (2015). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización histórica. *Revista de Medicina y Seguridad del Trabajo*, 162.
- OIT. (2019). *C190-Convenio sobre la violencia y el acoso*. Recuperado el 15 de Octubre de 2019, de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORML EXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORML EXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)
- Paz y Miño, O. (2015). *Consecuencias del acoso laboral*. Obtenido de Derecho Ecuador: <https://www.derechoecuador.com/el-acoso-laboral>
- Pérez, J. (2015). *Acoso psicológico laboral, violencia física y acoso sexual*. Barcelona: INSHT.
- Piñuel, I. (2016). *Acoso psicológico laboral. Manual de autoayuda para superar el acoso psicológico en el trabajo*. Buenos Aires: Aguilar.
- Tamayo y Tamayo, M. (2017). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa-Noriega.