

EL ACOSO LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA LEGAL DE LAS EMPRESAS

PÚBLICAS Y PRIVADAS DEL ECUADOR

@ ROBERTO FABIÁN SÁNCHEZ CHÁVEZ
ÁNGEL EDUARDO RODRÍGUEZ SOLARTE
ÁNGEL BOLÍVAR BURBANO PÉREZ
VÍCTOR GABRIEL AVALOS PEÑAFIEL



EL ACOSO LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA LEGAL DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS DEL ECUADOR

Roberto Fabián Sánchez Chávez
Ángel Eduardo Rodríguez Solarte
Ángel Bolívar Burbano Pérez
Víctor Gabriel Avalos Peñafiel



© Autores

Roberto Fabián Sánchez-Chávez Docente de la
Escuela Superior Politécnica de Chimborazo (Espoch),
Riobamba- Ecuador.

Angel Eduardo Rodríguez-Solarte Docente de la
Escuela Superior Politécnica de Chimborazo (Espoch),
Riobamba- Ecuador.

Angel Bolívar Burbano – Pérez Docente de la Escuela
Superior Politécnica de Chimborazo (Espoch),
Riobamba- Ecuador.

Víctor Gabriel Avalos- Peñafiel Docente de la Escuela
Superior Politécnica de Chimborazo (Espoch),
Riobamba- Ecuador.



Casa Editora del Polo – CASEDELPO CIA. LTDA.

Departamento de Edición

Editado y distribuido por:

Editorial: Casa Editora del Polo
Sello Editorial: 978-9942-816
Manta, Manabí, Ecuador. 2019
Teléfono: (05) 6051775 / 0991871420
Web: www.casedelpo.com
ISBN: 978-9942-621-09-2

© Primera edición

© Enero - 2023

Impreso en Ecuador

Revisión, Ortografía y Redacción:

Lic. Jessica Mero Vélez

Diseño de Portada:

Michael Josué Suárez-Espinar

Diagramación:

Ing. Edwin Alejandro Delgado-Veliz

Director Editorial:

Dra. Tibusay Milene Lamus-García

Todos los libros publicados por la Casa Editora del Polo, son sometidos previamente a un proceso de evaluación realizado por árbitros calificados. Este es un libro digital y físico, destinado únicamente al uso personal y colectivo en trabajos académicos de investigación, docencia y difusión del Conocimiento, donde se debe brindar crédito de manera adecuada a los autores.

© **Reservados todos los derechos.** Queda estrictamente prohibida, sin la autorización expresa de los autores, bajo las sanciones establecidas en las leyes, la reproducción parcial o total de este contenido, por cualquier medio o procedimiento, parcial o total de este contenido, por cualquier medio o procedimiento.

Comité Científico Académico

Dr. Lucio Noriero-Escalante
Universidad Autónoma de Chapingo, México

Dra. Yorkanda Masó-Dominico
Instituto Tecnológico de la Construcción, México

Dr. Juan Pedro Machado-Castillo
Universidad de Granma, Bayamo. M.N. Cuba

Dra. Fanny Miriam Sanabria-Boudri
Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle, Perú

Dra. Jennifer Quintero-Medina
Universidad Privada Dr. Rafael Bellosó Chacín, Venezuela

Dr. Félix Colina-Ysea
Universidad SISE. Lima, Perú

Dr. Reinaldo Velasco
Universidad Bolivariana de Venezuela, Venezuela

Dra. Lenys Piña-Ferrer
Universidad Rafael Bellosó Chacín, Maracaibo, Venezuela

Dr. José Javier Nuvaéz-Castillo
Universidad Cooperativa de Colombia, Santa Marta,
Colombia

Constancia de Arbitraje

La Casa Editora del Polo, hace constar que este libro proviene de una investigación realizada por los autores, siendo sometido a un arbitraje bajo el sistema de doble ciego (peer review), de contenido y forma por jurados especialistas. Además, se realizó una revisión del enfoque, paradigma y método investigativo; desde la matriz epistémica asumida por los autores, aplicándose las normas APA, Sexta Edición, proceso de anti plagio en línea Plagiarisma, garantizándose así la científicidad de la obra.

Comité Editorial

Abg. Néstor D. Suárez-Montes
Casa Editora del Polo (CASEDELPO)

Dra. Juana Cecilia-Ojeda
Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela

Dra. Maritza Berenguer-Gouarnaluses
Universidad Santiago de Cuba, Santiago de Cuba, Cuba

Dr. Víctor Reinaldo Jama-Zambrano
Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Ext. Chone

Contenido

PROLOGO.....	15
INTRODUCCIÓN.....	17
 CAPÍTULO I	
POLÍTICA Y SALUD OCUPACIONAL	19
 1.1 Política Laboral en Seguridad e Higiene del Trabajo.....	23
1.2 Antecedentes de la Seguridad y Salud de los Trabajadores.....	26
1.3 Calidad de vida laboral.....	28
1.3.1 Calidad de vida y medio ambiente laboral ..	32
1.3.2 Política y Salud Ocupacional.....	35
1.4 Administración de la Estabilidad y Salud en los Centros de Trabajo.....	38
1.5 Otras Ciencias y Disciplinas de Apoyo a la Estabilidad del Trabajador.....	39
1.6 Reglas que regulan la estabilidad y la salud en el trabajo	45
1.6.1 Organización Mundial de Salud.....	46
1.6.2 Estabilidad Social.....	46
1.7 Posiciones Reglamentarias.....	48
1.8 Código de Trabajo.....	48
1.9 Prácticas Laborales	52
1.9.1 Trabajo e interrelaciones laborales	54

1.9.2 Interacciones personales y colectivas.....	55
1.9.3 Negociación colectiva y diálogo social.....	57
1.9.4 Recursos humanos e interrelaciones laborales.....	57
1.9.5 Relaciones internacionales de trabajo.....	58
1.9.6 Relaciones laborales derechos y obligaciones.....	59
1.9.7 Condiciones de Trabajo, Dialogo Social y Custodia Social.....	60

CAPÍTULO II

ACOSO LABORAL.....65

2.1 ¿Qué es el mobbing?.....	71
2.2 Consecuencias del Acoso Laboral.....	74
2.2.1 Consecuencias Físicas.....	75
2.2.2 Consecuencias Psíquicas.....	76
2.2.3 Consecuencias Sociales.....	78
2.2.4 Consecuencias Laborales.....	79
2.3 Tipos de Acoso Laboral.....	80
2.3.1 Acoso laboral conforme con la postura jerárquica.....	80
2.3.2 Mobbing horizontal.....	80
2.3.2.1 Mobbing vertical.....	81
2.3.3 Acoso laboral según el propósito.....	81
2.3.3.1 Mobbing estratégico.....	82
2.3.3.2 Mobbing de dirección o administración.....	82
2.3.3.3 Mobbing perverso.....	82

2.3.3.4 Mobbing disciplinario.....	83
2.4 Perfil del acosador y del acosado.....	83
2.5 Factores que promueven el acoso laboral.....	86
2.6 Derechos fundamentales susceptibles de ser vulnerados en el acoso laboral.....	88
2.7 Motivación del mobbing	90
2.8 Etapas del mobbing.....	91
2.8.1 Primera etapa. Etapa de problema.....	92
2.8.2 Segunda etapa. Etapa de mobbing o deestigmatización.....	93
2.8.3 Tercera etapa, o etapa de mediación a partir de la organización.....	93
2.8.4 Cuarta etapa, o etapa de marginación o exclusión de la vida laboral.....	94
2.9 Mobbing Evaluación, Prevención e Mediación.....	95
2.9.1 Evaluación del acoso laboral.....	95
2.9.2 Simulación de acoso laboral o falso mobbing.....	95
2.9.3 Prevención y mediación.....	96

CAPÍTULO III

ASPECTOS LEGALES DEL ACOSO LABORAL..101

3.1 Vía administrativa.....	103
3.2 Vía penal	105
3.3 Vía Laboral	106

3.4 El acoso laboral o mobbing en la legislación mundial y ecuatoriana.....	109
3.5 Contextualización del acoso laboral.....	122
3.6 El acoso como riesgo laboral.....	124
3.7 Acoso laboral en contexto ecuatoriano.....	127
3.8 El mobbing en cifras: Ecuador.....	134
3.8.1 ¿Qué dice la ley?.....	135
3.8.2 Indemnizaciones.....	140
3.8.3 ¿Dónde denunciar el acoso laboral?.....	140
 BIBLIOGRAFÍA.....	 142

PROLOGO

La violencia laboral se ha insertado a partir de lo social hasta lo diario, generando colaboraciones asimétricas de poder, en donde las damas se hallan en una situación de desventaja y quebrantamiento frente al resto de la sociedad. Por ello, muchas son las preguntas que conducen a pensar y pensar cómo en los últimos años las cifras de maltrato por causas de género han incrementado. Esto se ha materializado en maneras de actuar, de pensar, así como, de intentar al otro con displicencia u hostilidad.

En tal sentido, el acoso laboral (o mobbing, en inglés) no está lejos de ser una realidad naturalizada en el lugar de trabajo que denota una característica como es el maltrato psicológico que difícilmente podría ser comprobable, dado el escenario en el que se desenvuelve, entre ellos la renuncia o el miedo a ser despedidas. Tales prácticas diarias y sistémicas han construido un denominador común con base en la vulneración de sus derechos humanos, ante la débil contestación del Estado a asegurar a las mujeres el derecho a un trabajo acreedor y de desarrollo profesional.

La carencia de una política pública a partir de la óptica del acoso laboral provoca que estas prácticas discriminatorias se perpetúen en el campo público y que históricamente se enquistaron como maneras de comportamiento y papeles preconcebidos socialmente que no contribuyen a la igualdad y equidad de oportunidades y ventajas relacionadas a su colaboración

y reconocimiento en el área laboral . Sin embargo, esto no ha sentido a partir de la contestación estatal un estancamiento en su intervencionismo debido a que reducidamente actuado ante esta problemática.

INTRODUCCIÓN

Históricamente la actividad laboral constituye la desembocadura de las distintas fases del hombre, como enseñanza, preparación, entendimiento, vivencia para conseguir la calidad de vida deseada, así como es considerado un elemento importante además es un peligro inminente para la salud, las condiciones laborales tienen la posibilidad de representar una amenaza, provocando accidentes y patologías asociadas, puesto que dicha es la interacción inminente que se ha reconocido.

Pero los tiempos cambian y como todo criterio evoluciona, pese a haber olvidado por un largo tiempo la realidad de componentes de peligro para el hombre tanto físicas como psicológicas, paulatinamente permanecen siendo un foco intermitente de atención, se consideraba que la afectación física o ambiental que un trabajador podría tener al transcurrir los años en actividad laboral debía ganarse la atención absoluta sin embargo los peligros psicosociales poseen una creciente fundamental exigiendo un más grande esfuerzo y particular atención.

En la actualidad hay inconvenientes en el ámbito laboral , mismos que integran los componentes psicosociales que son uno de los mayores peligros que se muestran como una incidencia alta de la sensibilidad o vulnerabilidad de los trabajadores una vez que se descubren en sus ocupaciones laborales, paralelamente que dependerá del ámbito donde el trabajador se desarrolle y del grado de fiabilidad que muestra la organización donde trabaja; es

de esta forma que en la actualidad los trabajadores por conservar su trabajo, dejan que se vulneren sus derechos integrales, como ese de la dignidad humana como un inicio predeterminado en los derechos humanos, de esta forma hay herramientas que tienen la posibilidad de detectar la incidencia o no de acoso moral, entendido como tal a “una forma de acoso perpetrado por una sola persona o conjunto de individuos que tiene una autoridad sobre el acosado, con base a intimidaciones, humillaciones, críticas, insultos, etc.”.

CAPÍTULO I

POLÍTICA Y SALUD OCUPACIONAL

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el maltrato como “el uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho, o como amenaza, contra uno mismo, otra persona o un conjunto o sociedad, que cause o tenga muchas probabilidades de provocar heridas, muerte, perjuicios psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones” (WHO, 1996). En lo que para el Health and Safety Executive del Reino Unido la violencia en el sitio de trabajo se define como “todo incidente en el cual un trabajador sea insultado, amenazado o agredido por otra persona en situaciones surgidas a lo largo del funcionamiento de su trabajo. Los agresores tienen la posibilidad de ser pacientes, consumidores o compañeros de trabajo” (MSF, 1993).

Según los datos expresados por Krug (2003) en el primer Informe Mundial sobre la violencia y la Salud auspiciado por la Organización Mundial de la Salud, la maltrato en el trabajo es una de las primordiales razones de muertes y heridas en muchas piezas de todo el mundo. El Informe apunta que en los USA de Norteamérica la violencia en el trabajo ocupa el segundo sitio como causa de muerte, en lo que en las naciones de la Alianza Europea se cree que alrededor de 3 millones de trabajadores han sido presa de la violencia física en sus sitios de trabajo.

El acoso tal y como lo definen Rivera y Revuelta (2000), versa sobre un criterio que puede definirse de manera sencilla como un “ataque de una coalición de miembros

débiles de una misma especie, contra un sujeto más fuerte”. No obstante, no ha sido sino hasta un tiempo después una vez que el científico Brodsky (1976) hace referencia al trabajador hostigado y por ende al acoso laboral, en un análisis motivado por la promulgación de una totalmente nueva ley de condiciones de trabajo que se centró en la dureza de la vida del trabajador de base en un entorno en el cual hay accidentes laborales, extenuación físico, horarios desmesurados, labores monótonas e inconvenientes que hoy se abordan en la averiguación sobre el estrés.

Gracias a su enfoque socio médico y a una insuficiente exclusión entre situaciones laborales estresantes, este análisis que estaba bajo la predominación del clima socio político de inicios de los setenta, no tuvo más grande efecto en el planeta científico. Ahora bien, una vez desarrollada la interacción del acoso con el entorno del trabajo es prudente nombrar además que a este componente se le conoce además como mobbing. Este término nace durante el siglo XIX una vez que científicos que estudiaban la ornitología miran con cuidado la conducta de un conjunto de animales que tenían cierta agresividad, Leymanh (1996) menciona, “especialmente las ratas, y su actitud frente a la integración de un animal que no forma parte de él o que, habiendo pertenecido, se le saca del mismo por un periodo y después se añade nuevamente”.

El creador muestra que, en este análisis pudieron

mirar que el clan ataca con agresividad al nuevo animal estas conductas en la naturaleza terminan muchas veces, o bien con la huida, o con el deceso del animal acosado, por lo cual al relacionarlos con los humanos encontraron una secuencia de similitudes y después sugirieron el concepto mobbing que se ha sociabilizado por todo el planeta y se ha expandido al mundo del trabajo, conociéndose al acoso laboral además con la denominación de mobbing laboral, ahora en nuestros propios días.

Es por esto que Leymann (1996) es considerado como el primer estudioso del acoso laboral en instituciones públicas o privadas y además como el primero que adoptó el concepto mobbing al implantar existente un tipo de conducta semejante entre alumnos y trabajadores, por lo cual el concepto acoso escolar (acoso en inglés) usualmente utilizado para la violencia física en las escuelas podía convertirse en mobbing una vez que además existe un acoso, pero en el planeta del trabajo, o sea, para el comportamiento adulta, según lo sugiere el doctrinario in comento.

1.1 Política Laboral en Seguridad e Higiene del Trabajo

Los habitantes ecuatorianos debemos consumir con cada una de las leyes que rigen nuestra constitución²² de esta forma, en su Capítulo Sexto: Trabajo y Producción, Parte Tercera: Maneras de Trabajo y su Retribución, Art. 326, donde el derecho al trabajo se sustenta en los

principios mencionados en el numeral 5 y 6; y a toda ley universal vigente en Estabilidad y Salud, por ser integrante de la Sociedad Andina de Naciones (CAN), tiene la obligatoriedad de llevar a cabo con lo predeterminado en el Instrumento Andino de Estabilidad y Salud en el Trabajo y su Reglamento de Aplicación.

El Instrumento Andino de Estabilidad y Salud en el Trabajo, instituye la obligatoriedad de disponer de una Política de Prevención así como la administración de Riesgos de trabajo, además es obligación para las organizaciones tener aprobado el Reglamento Interno de Estabilidad y Salud en el Trabajo (empresas con bastante más de 10 trabajadores) y su preparación va a estar según el Consenso Ministerial 0220/05. El Reglamento interno de Estabilidad y Salud en el Trabajo se constituye un instrumento de la política debido a que coopera con la prevención de riesgos de trabajo y da un ambiente seguro y sano para los trabajadores, contratistas, intermediados, consumidores.

Del mismo modo el Código de Trabajo al querer resguardar la estabilidad y salud de los trabajadores a plasmado en su escrito el Título IV, de los Peligros del Trabajo que instituye definiciones, indemnizaciones por accidentes, categorización de patologías expertos, de las comisiones calificadoras de peligros.

Este asunto tiene relación con la política preventiva de la organización para conceptualizar la táctica y su

exposición a todos los niveles organizativos, así como las funcionalidades y responsabilidades en la composición empresarial. Para instaurar una buena política laboral en cada compañía se necesita conocer sus precedentes, logros, prohibiciones, obligaciones y consumir de manera correcta las reglas de estabilidad y salud ocupacional establecidas en la ley.

Conforme con la resolución CD 333 del IESS, para la estabilidad y salud de los trabajadores está establecido un sistema de auditoría en el que nos menciona que cada organización debería disponer de su política. Política que va ser evaluada en el cumplimiento de la regla técnico legal especialmente en lo cual hace referencia al art 9 del reglamento para el sistema de auditora de riesgos laborales que dice:

- Tipo de actividad provechosa
- Compromete recursos.
- Incluye compromiso de llevar a cabo con la legislación técnico legal de estabilidad y salud en el trabajo; y, además, el compromiso de la organización para dotar de las superiores condiciones de estabilidad y salud ocupacional para todo su personal.
- Se dio a conocer a todos los trabajadores y se la plantea en sitios importantes.
- Está documentada, integrada-implantada y mantenida.

- Está disponible para las piezas interesadas.
- Se compromete al mejoramiento constante.
- Se actualiza periódicamente.

1.2 Antecedentes de la Seguridad y Salud de los Trabajadores

En el principio de todos los tiempos los individuos empezaron a tener necesidades, como la de cobijarse, cubrirse abajo de un techo, de ingesta de alimentos, de custodia por lo cual empezaron a llevar a cabo artefactos y a partir de este preciso instante se inicia el trabajo, y con ello conlleva a los accidentes, aunque en aquel instante no poseía su definición.

Los primeros datos acerca del confort laboral , los pudimos encontrar hacia 400 años A.C., una vez que Hipócrates, hizo las primeras anotaciones sobre patologías laborales de que se tenga noticia. 500 años más tarde, un doctor romano denominado Plinio “El Viejo”²⁴, hizo alusión de los riesgos inherentes en el funcionamiento del zinc y del azufre, y desarrollo el primer EPP respiratoria, fabricado con vejigas de animales, que se colocaba sobre la boca para impedir la inhalación de polvos.

En 1473, Ulrich Ellembog redactó su libro sobre las patologías en relación con el ambiente de trabajo y cómo prevenirlos, he hizo renacer el interés de esta área.²⁵

En 1556 “Georgious Agrícola “, hace recomendaciones

para mejorar la ventilación en las minas y construir máscaras, que salvaguarden a los mineros.²⁶

Durante el siglo XVII Bernardino Ramazzini empezó la medicina del trabajo, describiendo las patologías expertas. Después en el continente Europeo con la revolución industrial, ya aparecieron las maquinarias a fin de hacer las ocupaciones ágilmente para crear más y de esta forma conseguir más grande productividad por ende excelentes re tributos económicos, situación bastante conveniente para los empresarios sin embargo para los trabajadores ha sido dañino debido a que primero se tuvo que minimizar personal más adelante, los empleados que quedaron iniciaron a padecer perjuicios en la salud y confort de los trabajadores, por lo general negativamente; los accidentes de trabajo aumentaron su incidencia y aparecieron patologías hasta el momento desconocidas, creadas por los nuevos agentes agresores usados a lo largo de los procesos de trabajos.

Charles Trackrak redactó un libro sobre peligros en distintas industrias, pero la de mayor relevancia ha sido la que manifestó “cada jefe es responsable de la salud y estabilidad de sus trabajadores”.

A comienzos del XIX el régimen inglés a raíz de un incendio en Londonderry, donde fallecieron bastante más de 600 personas, nombro una comisión investigadora, para evaluar la estabilidad y limpieza en los centros de trabajo, quienes en 1833 promulgan la “Ley sobre las

fábricas”.

En 1970 se publica en E.U.A. “La ley de Estabilidad e Limpieza Ocupacional”, cuyo objetivo es afirmar en lo más alto viable que todo hombre y dama trabaje en sitios seguros y saludables, esta ley cubre casi cada una de las ramas industriales, los cuales fueron tomados por varios otros territorios.

En 1978 se emitió el Reglamento Gral. de Limpieza y Estabilidad en el trabajo en el que se proporcionan los lineamientos para conceder en superficies concretas un ambiente de trabajo seguro y sano.

La estabilidad y limpieza ha logrado cimentarse como una sección bastante fundamental de cualquier organización y es que primordialmente se ha identificado y entendido su trascendencia y utilidad para el buen manejo de las operaciones, por las tres piezas de forma directa relacionadas: Trabajadores, Empresarios y Régimen.

1.3 Calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral (QOL) o calidad de vida en el trabajo (QOL) se basa en las percepciones que expresan los empleados de una organización sobre su nivel de satisfacción o insatisfacción con respecto al entorno en el que trabajan, lo que da como resultado una evaluación de el nivel de bienestar y desarrollo que resulta de estas condiciones sobre los recursos humanos, así como cuando es negativo, generalmente incide en el

funcionamiento óptimo de la empresa (Baitul, 2012).

Los antecesores de la CVL se remontan a principios del siglo XX (Tabas-sum, Rahman y Jahan, 2011), momento de la historia donde dominaban las economías capitalistas industriales, es decir, el modelo de administración y producción era el modelo de organización fordista. y producción en masa, un enfoque estadounidense basado en aspectos de la administración de Taylor. Por ello, es necesario resaltar que la gestión está enfocada, especialmente, a la división de tareas y la excesiva especialización de actividades, además de un estricto control sobre la eficiencia en el cumplimiento de las tareas asignadas, enmarcadas en una estructura organizacional tradicional.

En este sentido, se puede concluir que esta teoría basa sus principios en aumentar el nivel de eficiencia y productividad de los empleados, con el objetivo declarado de reducir los costos y, por lo tanto, la calidad de vida laboral (CV) no se considera importante. variables para problemas de gestión (al menos no en proporción a la productividad, eficiencia y uso de tiempo y recursos). Esta posición se traduce en una tendencia al alto ausentismo, desmotivación, alta rotación del personal y abandono laboral, debido a que la fuerza de trabajo no es vista como parte del todo, sino como una herramienta más que debe alcanzar metas (Granados, 2011).

El estudio de la calidad de vida en el trabajo pretende

dar respuesta a las necesidades de un entorno laboral cada vez más exigente (Arguelles et al., 2015; Raduan, LooSee, Jegak y Khairuddin, 2006), ya que parece haber un camino de regreso en este sentido. concepto, dado que cada vez más empresas optan por estructuras y formas de gestión basadas en la deshumanización de las relaciones laborales en busca de mayores niveles de competitividad, productividad y posicionamiento en el mercado.

Como parte de esta tendencia, actualmente cobra mayor fuerza la importancia de estudiar la calidad de vida laboral en las nuevas formas de gestión empresarial y de recursos humanos. Se ha realizado una amplia investigación en la que se concluyó que la CVL debe ser uno de los elementos más importantes en la organización, pues al promover el bienestar de los trabajadores es posible acortar la brecha y con ello garantizar la productividad de la empresa (Gómez , 2010; Yue-Lok y So-Kum, 2009).

La calidad de vida laboral se refiere al bienestar de los empleados (Sirgy, Efraty, Siegel y Lee, 2001). En la literatura se pueden encontrar varias definiciones diferentes de calidad de vida laboral (Martel & Dupuis, 2006). Sirgy et al. (2001, p. 242) define «la calidad de vida laboral como la satisfacción de los empleados con diversas necesidades a través de los recursos, actividades y resultados obtenidos de la participación en el lugar de trabajo».

La calidad del trabajo refleja “la medida en que el trabajo es interesante, desafiante y brinda una sensación de logro” (Christen et al., 2006, p.141). Cuando los empleados encuentran interesante el trabajo que están haciendo, están más dispuestos a cumplir. Por ello, les resulta interesante que se estimule la capacidad de trabajo y se genere interés por realizar la tarea asignada, aumentando así la satisfacción laboral. Este atractivo también se refuerza para los empleados con altos niveles de capital psicológico, ya que no dudan en asumir un trabajo desafiante, persisten y se adaptan a cada tarea que se les presenta, y es menos probable que abandonen las tareas difíciles o se aburran con los trabajos simples. tarea (Tho et al., 2014).

“La Calidad de Vida en el trabajo es una filosofía de administración que optimización la dignidad del trabajador, ejecuta cambios culturales y ofrece oportunidades de desarrollo e incremento personal”, el trabajador debería presentarse a su sitio de tareas con triunfas entusiasta para realizar bien su trabajo para que esto suceda los empleadores tienen que intentar de brindar un óptimo ambiente de trabajo con estímulos e incentivos.

A una compañía tenemos la posibilidad de compararle con el cuerpo humano de una persona que para caminar requiere disponer de todos sus órganos en perfecto estado del mismo modo la compañía requiere que todos sus trabajadores estén en perfecto estado.

Sin embargo, además la autora Isabel granados menciona, La calidad de vida en el trabajo no hace referencia solamente a las condiciones físicas del sitio de trabajo ni tampoco a la subjetividad de un colectivo de trabajadores, sino que se define y se materializa en la interacción dialéctica que la persona conserva con su ambiente de trabajo. Fruto de esta relación la persona construye y modifica su sitio de trabajo y es este carácter interactivo quien posibilita realizar su papel como trabajador (que, por ende, perjudicará a su papel y estatus como representante social)

Al estar la calidad de vida profundamente asociada con la satisfacción de las necesidades sustancial del trabajador, tanto materiales como espirituales, y siendo la custodia de la salud del trabajador lo fundamental, es necesario del compromiso y el pago del sueldo justo, condiciones inevitables para el logro de esa satisfacción, en el nexo entre el trabajo, sus condiciones y la calidad de vida surge como elemental e inquebrantable para una mejor producción laboral .

1.3.1 Calidad de vida y medio ambiente laboral

Este asunto de transcendental trascendencia tiene doble apreciación la primera que hace referencia al buen ambiente laboral de esta forma una de las soluciones de la O.I.T instituye que es la promoción de condiciones y de un ambiente de Trabajo decente, seguro y sana, esto fue un objetivo constante de la acción de la OIT a partir de su funcionalidad en 1919. La finalidad de

mejorar la calidad de vida compromete un esfuerzo de desarrollo, fruto del trabajo, de la organización social, de la tecnología y, en buena medida, del uso ambiental, uno de sus recursos elementos que el estado debería proteger, tomando medidas de estabilidad para asegurar al trabajador dicha calidad de vida, es reclamar que todo empleador cumpla con lo cual instituye la Constitución Política del Ecuador, especialmente el art. 326 numeral 5 en el cual menciona que “Toda persona va a tener derecho a desarrollar sus tareas en un ambiente correcto y propicio, que garantice su salud, totalidad, estabilidad, limpieza y bienestar”

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) surgió como un concepto abstracto a mediados de la década de 1950 cuando se buscaban explicaciones para diversas cuestiones, como la definición del propósito y fin de las empresas y sus responsabilidades. En las sociedades modernas, el concepto de responsabilidad social ha prevalecido en casi todos los ámbitos de la actividad humana. Hoy, más que nunca, existe una necesidad abrumadora de que las organizaciones empresariales sean socialmente responsables con los miembros de las sociedades en las que realizan sus negocios privados. Esto se basa en la noción general de que, en última instancia, la responsabilidad social mejoraría la calidad de vida de las personas en la sociedad (Tongo, 2013). Sin embargo, la responsabilidad social tiene una dimensión tangible que no puede ser ignorada: los Recursos Humanos, al tiempo que dan una visión general de las actividades de

las organizaciones empresariales, reflejan los desafíos éticos que afectan a los seres humanos.

Se reivindica el concepto de Gestión de Recursos Humanos (HRM por sus siglas en inglés) como un elemento de aprovechamiento que se ha caracterizado como uno de los enfoques predominantes de la responsabilidad social empresarial en cuanto a estrategias, políticas y procedimientos organizacionales. Compromiso con el liderazgo de los empleados, especialmente en el contexto de la responsabilidad social (Tongo, 2013). Por lo tanto, la satisfacción de las necesidades de los trabajadores a través de la responsabilidad social corporativa puede mejorar simultáneamente su calidad de vida laboral.

Sin embargo la segunda menciona que la calidad de vida y medio ambiente laboral “es mejorar las condiciones de nuestro futuro, nuestra calidad de vida y formarnos como agentes de apoyo al desarrollo justo y sustentable, así como impulsar, comerciar y observar el desarrollo de políticas de responsabilidad social corporativa en la empresas”³⁴ se refiere a las buenas prácticas del medio ambiente para reducir peligros del medio ambiente adoptadas tanto por trabajadores como por empleadores o las organizaciones preocupadas por este asunto y especialmente en minimizar el efecto ambiental negativo de sus tareas “la aplicación de estas prácticas en nuestros propios sitios de trabajo nos revierte y favorece de forma directa al minimizar riesgos de trabajo y defender nuestro alrededor”

1.3.2 Política y Salud Ocupacional

Se necesita implantar la política de un Sistema de Salud Ocupacional, no tanto por las repercusiones legales, o económicas, sino pues la salud como tal es un derecho inevitable de toda la gente, y en nuestro caso, de los trabajadores, tanto en el campo laboral u ocupacional. El Instrumento Andino de Estabilidad y Salud en el Trabajo (Decisión 584, Año 2004) instituye en su artículo 11.-En todo sitio de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a reducir los riesgos de trabajo. Estas medidas deberán fundamentarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de administración de la estabilidad y salud en el trabajo y su ámbito como responsabilidad social y empresarial.

La calidad de la vida laboral se citó como un factor clave para aquellos que se mudan a otras ocupaciones. En un entorno cambiante como el actual, ya no se puede esperar la lealtad de los empleados, por lo que es importante saber qué tan probable es que su sentido de pertenencia a las organizaciones prediga su intención de dejarlas (Singh y Kumar, 2010).

Por lo tanto, es crucial que los gerentes planifiquen sus estrategias de manera que presenten menos factores estresantes y una mayor cantidad de desafíos. Por otro lado, Quality Work Life (QWL) se define como la satisfacción de los empleados con una variedad de necesidades a través de recursos, actividades y

resultados derivados de los participantes (Singhapakdi, Lee, Sirgy & Senasu, 2015; Sirgy et al. al. , 2001), y los empleados con una vida laboral de alta calidad tienden a reportar un alto nivel de identificación con su organización y una menor intención de renunciar (Marta et al., 2013).

Las organizaciones deben implementar estrategias para reducir las intenciones de rotación de empleados, aumentar la autonomía de los empleados y mejorar la motivación para aprender a fin de retener a los profesionales. Por eso, los investigadores han postulado históricamente que proporcionar autonomía incluye la autodeterminación del ritmo de trabajo, las normas de vestimenta y el tiempo de inactividad del trabajo, lo que contribuirá a abandonar la intención de caminar (Tabassum et al., 2011).

La capacidad de atraer y retener experiencia (capital humano) puede dar a las empresas una ventaja competitiva sostenible. Como se muestra en estudios anteriores y se confirma en este estudio, la calidad de vida laboral y las intenciones de rotación se encuentran entre los comportamientos más importantes de los empleados y son fundamentales para que las organizaciones se desempeñen mejor (Suriyent et al., 2014).

Planes y metas de la política laboral en estabilidad y limpieza de trabajo

La finalidad de la política de prevención es la

promoción de la optimización de las condiciones de trabajo dedicada a proveer una más grande defensa de la estabilidad y salud de los trabajadores en el trabajo entre sus planes esta no solo el de dar los medios necesarios para asegurar la estabilidad y salud de los miembros de los trabajadores, sino además la de mejorar de manera positiva las condiciones en las que se desarrollan las ocupaciones laborales, elevando de esta forma el grado de confort y satisfacción en el trabajo, en la línea marcada por las políticas del estado.

La aplicación de la salud ocupacional se prolonga a casi cada una de las zonas laborales, sin embargo, cobra particular trascendencia en campos como el de la Ingeniería, al ser una profesión en la que se ven implicados una pluralidad de industrias, servicios y aseguradoras.

Es por ello que se establecen una secuencia de fines específicos orientados a obtener la paz del trabajador en esta clase de ocupaciones laborales, por medio de distintas actividades como son:

- Detectar, evaluar y mantener el control de los probables agentes de peligro que existan en la organización y que sean potenciales fuentes de accidentes de trabajo y patologías expertos.
- Fomentar en la compañía el trabajo sano y seguro, por medio de actividades preventivas.

- Fomentar sistemas de organización que favorezcan la salud y estabilidad en la zona de trabajo. Lo cual sirve para incrementar la confianza y por ende la productividad.
- Mejorar la salud y capacidad de todos los empleados, por medio de condiciones óptimas de trabajo.
- Reducir las heridas derivadas del trabajo.
- Minimizar el absentismo laboral y a la vez las pérdidas económicas y de producción ligadas a accidentes y patologías.

1.4 Administración de la Estabilidad y Salud en los Centros de Trabajo

Referente a la administración de estabilidad y salud la elección 584 expone que “en todo sitio de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a reducir los Peligros laborales” esto no debería ser esfuerzo únicamente del empleador o de las empresas de salud o trabajo, es deber de todos, comenzando por los trabajadores. Medidas que tienen que estar dirigidas sobre sistemas de administración de la estabilidad y salud en el trabajo y su ámbito.

Para llevar a cabo con el sistema de administración las organizaciones deberán luchar e implantar tácticas para reducir accidentes, patologías, y todo lo correspondiente a acoso laboral las organizaciones como primer paso

deberán:

“Formular la política empresarial y hacerla conocer a todo el personal de la compañía.” Prever las metas, recursos, causantes y programas en temas de estabilidad de planear correctamente las actividades preventivas, por medio de sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicos u otros sistemas semejantes, basados en mapa de peligros;

1.5 Otras Ciencias y Disciplinas de Apoyo a la Estabilidad del Trabajador

El acoso se entiende como un comportamiento no deseado que existe en casi todos los tipos de industrias. Los efectos del bullying son tan profundos que un gran número de investigadores han estudiado este fenómeno. En cuanto al significado de CVL, es un término general que incluye muchos conceptos (Kim y Ryu, 2015), lo que lleva a los investigadores en la evolución de este término a concluir que se refiere a buscar aspectos humanos en el entorno de trabajo mecánico actual.

El objetivo es garantizar el bienestar mental y físico de un empleado, por lo que este concepto puede mejorarse aún más al incluir la noción de bienestar que los empleados reciben mientras trabajan. Sin embargo, la QVL también se puede definir como la consideración de las demandas y deseos de los empleados con respecto a las condiciones de trabajo, la compensación y las oportunidades de

desarrollo profesional, el equilibrio entre el trabajo y la familia, la seguridad y las interacciones en el trabajo, y la relatividad social de los empleados. trabajo propio (Buelvas, Oviedo-Trespalcacios y Amaya, 2013).

Según Nazir et al. (2011), el comportamiento de acoso afecta la calidad de vida laboral de los empleados, mientras que el estrés laboral y el compromiso organizacional median este proceso. Por su parte, el acoso y abuso general en el lugar de trabajo es lo mismo: actos repetidos, continuos y permanentes que conducen a un desequilibrio en el ambiente laboral (Flores y Madero, 2012) y a una disminución del bienestar físico de los trabajadores. empleados (Ureña-Bonilla y Castro-Sancho, 2009), y afectan la calidad de vida de los empleados independientemente del tipo de abuso, ya sea verbal, agresión, insultos o interrupciones, o aislamiento de actividades laborales importantes (Lim y Cotina, 2005). Además, el acoso laboral generalizado también se puede considerar como una discusión sobre las interacciones laborales sin género y constituye una violencia subletal, no física, intencional y moderadamente grave (Namie, 2003).

Sin olvidar que la calidad de vida en el trabajo, además de una filosofía, es un conjunto de principios según los cuales las personas son el recurso organizacional más importante, porque son capaces de hacer una contribución valiosa y deben ser tratadas con dignidad y respeto. respeto (Tabassum et al., 2011).

La importancia de la calidad de vida y el compromiso se fundamenta en la tarea a realizar, pues ésta determina las metas y objetivos trazados por la entidad, y enmarca el trabajo y la productividad de los colaboradores, y su disposición al cambio.

La calidad de vida laboral es entendida por Rubiano y Forero (2016) como la percepción entre las demandas del trabajo y los medios disponibles para alcanzar estas demandas, que pueden provenir directamente de los trabajadores o de la organización. Este concepto contiene elementos tanto subjetivos como objetivos: lo subjetivo se refiere a las creencias que los trabajadores desarrollan y derivan de la realidad del trabajo.

En este sentido, se enfatiza que la experiencia subjetiva no es una dimensión de la vida, sino la vida misma. En cambio, los elementos objetivos son los que componen el ambiente de trabajo, como las condiciones de trabajo, el salario, la salud, etc. (Torres y Tomás, 2002). Las percepciones que tienen los empleados sobre elementos subjetivos y objetivos pueden hacer que tomen posiciones diferentes frente al proceso de cambio que se presenta en la organización. Según López, García y Antonio (2008), debido a que las organizaciones son sistemas abiertos y dinámicos, están en constante cambio; Por lo tanto, es necesario comprender qué son los cambios, qué factores influyen en ellos y la forma más adecuada de dirigirlos dentro de la organización.

La salud en el trabajo usa los procedimientos y métodos de las ciencias y disciplinas en las cuales se apoya para consumir con sus fines.

La limpieza y Estabilidad Industrial, tiene que ver con los métodos para detectar, evaluar y mantener el control de los agentes perjudiciales y componentes de peligro, presentes en el medio ambiente laboral y que, bajo ciertas situaciones, son capaces de perturbar la totalidad física y/o psíquica de las personas; y debido a que dichos métodos son reglamentados legalmente y tomando en cuenta que la ley salvaguarda al trabajador a partir de su hogar para transportarse a su centro de trabajo su acción recae en la vida diaria del trabajador, puesto que además hay peligros tanto en casa como en todos los servicios público. De esta forma, lo tratamos los próximos:

La salud ocupacional

Se entiende por salud ocupacional a una actividad que está dirigida —en un primer momento— a fomentar y defender la salud de los empleados y, por otro lado, a gestionar y reducir peligros, a la vez que a mantener el control de patologías y accidentes laborales.

Pero si nos ceñimos a una definición más formal como la planteada por la OMS (OMS) y la OIT (OIT), se definiría como «la promoción y mantenimiento del más grande nivel de confort físico, de la mente y social de los trabajadores en cada una de las actividades por medio

de la prevención de las desviaciones de la salud, control de peligros y la habituación del trabajo a la población y la población a sus puestos de trabajo».

Aquello sí, cabe señalar que la salud ocupacional no solo se ocupa de velar por las condiciones físicas de los trabajadores, sino además de la parte psicológica, proporcionándoles un apoyo adicional que afecte en su capacidad laboral por medio de un equilibrio físico y emocional.

Realizando alusión a la aplicación de la salud ocupacional en Ecuador, la misma se secunda en la utilización de actividades en estabilidad y salud en el trabajo, por medio del art. 326, numeral 5 de la Constitución del Ecuador, en Reglas Comunitarias Andinas, en Acuerdos De todo el mundo de la Organización Internacional del Trabajo, en el Código de Trabajo y en el Reglamento de Estabilidad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento ambiental de Trabajo, entre otros.

Además, popular como medicina del trabajo es la disciplina, cuya primordial funcionalidad es la de observar la salud de los trabajadores, valiéndose de recursos clínicos y Epidemiológicos.

La Ergonomía

“Es la ciencia y arte que posibilitan la habituación del trabajo al hombre y a la inversa, etimológicamente

procede de los términos ERGON = trabajo y NOMIA= conocimiento” por consiguiente es el adecuado entendimiento del trabajo, como hacerlo y utilizarlo. Y el fin es intentar la utilización de sitios de trabajo, diseñados de tal forma que se adapten a las propiedades anatómicas, fisiológicas y psicológicas de los individuos que laboren en aquel lugar.

La Psicología Laboral

Es la que se ocupa de conseguir una óptima habituación de las personas a su puesto de trabajo además se ocupa de estudiar las solicitudes psicológicas y cargas mentales que el trabajo crea al trabajador, así como estudio y análisis de acoso laboral , mobbing. Sin embargo, referente a prevención es la primordial ciencia, que se ocupa de prevenir los males a la salud generados por labores monótonas y repetitivas, y por nuestra organización del trabajo una vez que ésta no toma presente al trabajador como humano que es.

La Ingeniería, La Arquitectura, La Física, La Química, La Biología, La Medicina, La Psicología

Son las ciencias que estudian los efectos negativos del trabajo sobre los individuos y la manera de evitarlos; tiene que agrandar su campo de acción con un procedimiento ergonómico, del análisis del trabajo, de forma que no únicamente se intervenga para arreglar situaciones peligrosas, sino que también, se estudien nuevos procedimientos de trabajo que favorezcan el

desarrollo integral de los trabajadores generalmente.

La Administración

La gestión del trabajo es la disciplina clave para el buen manejo de cualquier centro de trabajo, debido a que son su responsabilidad las políticas en general y la organización del trabajo.

Resumiendo, puede decirse que el campo de acción comprende entre otros, entornos como: las condiciones materiales del ejercicio del trabajo, esfuerzo, fatiga, temperatura, ventilación, presencia de agentes contaminantes, el interés de nuestra labor, monotonía el carácter competitivo de la labor, las estimulaciones, la tensión y cargas mentales, las oportunidades de aprender algo nuevo y obtener una calificación más grande, ser promocionado, duración de la jornada; nivel de exposición a los agentes contaminantes, el rotar turnos, nivel de flexibilidad y carácter de los supervisores y todo lo cual se logre concebir que corresponda al ambiente laboral .

1.6 Reglas que regulan la estabilidad y la salud en el trabajo

Especialmente en el Ecuador no hay reglas que regulen de forma directa el Mobbing, pero si hay Acuerdos, Tratados, Leyes, Soluciones, Reglamentos que normen la estabilidad y la salud de los trabajadores.

1.6.1 Organización Mundial de Salud

Las actividades de la Organización Mundial de la Salud para defender e impulsar la salud de los trabajadores es un punto de la Constitución de la organización, así como una secuencia de convenios adoptados en las diferentes sesiones de la Asamblea Mundial de la Salud, el órgano supremo de la Organización con sus 194 Estados integrante hasta la fecha.

El Proyecto de Acción Mundial de la Organización Mundial de la Salud en la Salud de los Trabajadores es implantar un marco político para el desarrollo de políticas, infraestructuras, tecnologías y asociaciones para conseguir un grado principal de defensa de la salud en todos los puestos de trabajo en torno al mundo. El inicio sustancial que sustenta el Proyecto Mundial es que los trabajadores deberían ser capaces de gozar del más grande grado de salud física y de la mente incluyendo condiciones de trabajo favorables para su salud y para cubrir sus necesidades higiénicas.

Por consiguiente, es fundamental que el sitio de trabajo no sea nocivo para la salud y la paz de todos los trabajadores y por consiguiente parientes del trabajador

1.6.2 Estabilidad Social

El Instituto Ecuatoriano de Estabilidad Social ofrece una cobertura integral a sus afiliados través de la Dirección de Riegos del Trabajo del IESS-SGRT para defender al afiliado y afiliada de los peligros derivados

del trabajo.

El IESS, por medio del Seguro de Peligros del Trabajo, está empeñada en mejorar el medioambiente laboral destinados a que todos los afiliados y afiliadas tengan estabilidad y salud en el trabajo; para poder hacer esta meta este Seguro capacita, promueve y consejera a empleadores sobre las obligaciones que poseen con sus trabajadores en relación a la prevención laboral . Además, evalúan y verifican si las entidades públicas y privadas cumplen con las reglas legales de prevención y sobre la conformación y organización de los comités de Estabilidad en las organizaciones.

El afiliado que ha tenido un infortunio de trabajo y debería recibir atención médica de emergencia, puede realizarlo en cualquier unidad médica pública o privada de la nación, y el Seguro de Salud del IESS le reembolsa el precio de dicha atención.

Una vez que el percance de trabajo o la patología profesional producen imposibilidad para el trabajo, este Seguro concede al afiliado y sus derechohabientes prestaciones económicas, de acuerdo con el nivel de imposibilidad. La imposibilidad para laborar podría ser temporal (se entrega subsidio hasta por un año), persistente parcial, persistente total, persistente absoluta o en caso de muerte del afiliado, este Seguro concede pensiones a la viuda y a los huérfanos con derecho.

Para recibir atención de Salud por patología

profesional u ocupacional, el afiliado debería terminar un mínimo de 6 aportaciones mensuales al IESS.

1.7 Posiciones Reglamentarias

La estabilidad y salud de los ecuatorianos y de manera especial de los trabajadores de la salud en el IESS, está respaldada por la legislación ecuatoriana, con decretos, soluciones, acuerdos, reglamentos y reglas, emitidas para proteger y entablar los derechos de los trabajadores y de los empleadores en salud y estabilidad ocupacional.

Referente a lo legal, hay gigantes problemas para prevenir y mantener el control de los accidentes del trabajo y patologías expertos en todos los sectores productivos; de tal manera que la estabilidad y la salud en el trabajo y sus especialistas poseen frente a sí monumentales retos para intentar de garantizar que los trabajadores/as cuenten con buenas condiciones de trabajo, considerando que la responsabilidad y mejoramiento sostenido dependerá de las políticas nacionales que adopten y que se ejecuten las agencias competentes y de los expertos que tienen que y tienen la posibilidad de contribuir en el mejoramiento a partir de las funcionalidades que desempeñen en sus espacios de actuación.

1.8 Código de Trabajo

El Código de Trabajo ha sido expedido con el objetivo de regular las interrelaciones entre los trabajadores y empleadores siendo éste el archivo normativo que rige la actividad laboral de la nación, que se fundamenta

en la Constitución de la República, acuerdos con la Organización Mundial de Trabajo, ratificado por nuestra región.

En el artículo 38 apunta “Los peligros provenientes del trabajo son de cargo del empleador y una vez que, de manera de ellos, el trabajador sufre mal personal, va a estar en la obligación de indemnizarle según las posiciones de este Código, continuamente que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto de Estabilidad Social”.

Decreto 2393, Reglamento de Estabilidad y Salud de los Trabajadores y el mejoramiento ambiental de trabajo.

En este decreto se aplica a toda actividad laboral teniendo como fin la prevención, disminución o supresión de riesgos laborales y mejoramiento ambiental, además es el manual interno de estabilidad y limpieza industrial.

- Art. 11: Obligaciones de los empleadores
- Art. 13: Obligaciones de los trabajadores
- Art. 14: De los Comités de Estabilidad e Limpieza del Trabajo
- Art. 15: De la Unidad de Limpieza y de Trabajo
- Art. 187: Prohibiciones de los empleadores
- Art. 188: Prohibiciones de los trabajadores
- Art. 192: Potestad disciplinaria del empleador.

Resolución 741. Reglamento Gral. del Seguro de peligros del Trabajo

Ha sido publicado en el Registro Oficial N.º 427 del 30 de abril de 1986 como contestación a la responsabilidad del Instituto Ecuatoriano de Estabilidad Social de actualizar el sistema de calificación, de evaluación e compensación de los accidentes de trabajo y las patologías expertos, en concordancia con la optimización en las prestaciones económicas del Seguro de Riesgos laborales para afiliados, deudos así como para promover las ocupaciones de prevención de riesgos laborales y de mejoramiento ambiental laboral . En esta normativa se refiere a los diversos tipos de agentes que provocan patologías expertas y/o accidentes laborales.

Resolución 957. Reglamento del Instrumento Andino de Estabilidad y Salud en el Trabajo.

La Sociedad Andina (CAN) es un proceso de unión de la sub zona andina constituida por Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y la República Bolivariana de Venezuela. En el espacio comunitario subregional andino existe un proceso de creación de institucionalidad con bastante más de 30 años. Lo que, constituye una fortaleza en los recientes procesos de globalización universal. Gran parte del elemento social de la Perro es lo socio-laboral, de conformidad con el Protocolo Sustitutorio del Acuerdo Simón Rodríguez, tiene 5 ejes prioritarios: formación profesional, promoción del trabajo, estabilidad social,

migración laboral y estabilidad y salud en el trabajo.

Es una herramienta Andino que tiene que ver con la administración de la estabilidad y salud en el trabajo, para lo que se divide la administración en los próximos: técnica, del ingenio humano y de procesos operativos básicos. Adicionalmente norman puntos como la disposición de la construcción del Comité de Estabilidad y Salud en el Trabajo; de las responsabilidades y sanciones de los empleadores, las organizaciones, los contratistas y subcontratistas ante los trabajadores, según los límites que establezca cada territorio integrante de la Sociedad Andina.

Resolución 172. Reglamento de Estabilidad e Limpieza de Trabajo

Esta resolución ha sido engendrada con el fin de normar referente a Estabilidad e Limpieza de Trabajo, cuyos primordiales fines es la prevención de riesgos de trabajo referente a accidentes y patologías expertos. Sirve como guía para que los empleadores elaboren para sus respectivas organizaciones el Reglamento Interno de Estabilidad e Limpieza. Mostrar el beneficio, como este reglamento, conlleva las técnicas de prevención para empleadores y trabajadores; y, entablar la sanción que corresponde al incumplir las posiciones de este Reglamento y la ley institucional.

En el título primero de este reglamento se menciona las fronteras en general de los sitios de trabajo que están

afectando a la salud del trabajador en forma directa o indirecta.

El título segundo menciona sobre la estabilidad en el trabajo. En el título tercero se menciona las obligaciones, prohibiciones, reclamos y sanciones por los trabajadores y empleadores. En el título cuarto menciona sobre la organización de prevención de Peligros en cuanto al Comité de Estabilidad e Limpieza Industrial.

Acuerdos De todo el mundo de la OIT: Organización Internacional del Trabajo

De los Acuerdos de la OIT (OIT) primordiales en temas de estabilidad y salud en el trabajo, como son el Acuerdo N° 155 sobre estabilidad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo y el Pacto N° 161 sobre los servicios de salud en el trabajo.

Acuerdo N°121 de la OIT, es relativo a las prestaciones en caso de accidentes de trabajo y patologías expertos y asegurar a los individuos protegidas de ayuda médica y prestaciones monetarias en caso de contingencias.

El trabajo decente debería conformar parte de la táctica de desarrollo del territorio, ya que únicamente en ese sentido se va a poder dar superiores condiciones de trabajo y de esta forma conseguir una más grande productividad y una más alta competitividad.

1.9 Prácticas Laborales

Oscar Ermida apunta “que la primera implementación

expresa y formal de la expresión trabajo decente ha sido en la Organización Internacional del Trabajo. Ahí surge una primera definición: trabajo benéfico en condiciones de independencia, igualdad, estabilidad y dignidad, en el que los derechos son salvaguardados y que cuenta con una remuneración idónea y custodia social”

De dichos precedentes podríamos resaltar los próximos recursos constitutivos:

- Trabajo beneficioso,
- Con defensa de derechos,
- Con ingresos adecuados,
- Con custodia social y
- El tripartismo y el diálogo social.

Cabe resaltar que éste ha sido un primer esbozo de una definición que tendría un camino más extenso en su creación. En los años 2000 – 2001, en la misma reseña de Oscar Ermida, la idea de trabajo decente se aspira vincular con los 4 fines de la Organización Internacional del Trabajo para el lapso, dichos son:

- La promoción de los derechos laborales,
- La promoción del trabajo,
- La custodia social contra las situaciones de vulnerabilidad, y

- El impulso del diálogo social.

1.9.1 Trabajo e interrelaciones laborales

Los precedentes del derecho laboral comienzan a partir de la prehistoria pues los hombres tenían que luchar contra otros y contra las fuerzas de la naturaleza. El primer archivo fundamental, es el Código de Hamurabi, Monarca de Babilonia, bastante más de 2000 años previo a Cristo, en el cual se reglamentaba ciertos puntos del trabajo.

En Grecia se admiró al inicio la actividad agrícola y mercantil y vemos como Toso y Soleen introdujeron el inicio del trabajo en la constitución ateniense. Roma se nos muestra como una composición orgánica extraordinaria y su armazón jurídica influye fuertemente internacionalmente. El poblado Israelita consagró en la Biblia, en los libros Pentateuco y Deuteronomio, marcan varias normas laborales.

En la edad media nacieron los gremios que regulaban el trabajo a partir de entonces se vislumbraba una interacción laboral. En la edad de la colonia en México da la esclavitud donde esto era la base del trabajo como funcionalidad económica. Al redactarse la Constitución de 1857 sus voceros más destacados realizan gala de sus convicciones liberales. En los primeros años de este siglo se registraron ciertos movimientos que llamaron la atención, como los de Flujo de agua Blanco, Nogales, Santa Rosa y Cananea.

En la Revolución de 1910 nació como un desplazamiento en esencia político se combatió la reelección de Mandatario Porfirio Díaz, junto con sus seguidores que habían conformado una oligarquía, sin embargo, ni Madero, ni Villa, ni Zapata propugnaron por los derechos de los trabajadores.

Observando en nuestra Patria, plasma en la carta magna preceptos que en su origen han tenido como fin la defensa de los trabajadores. La Constitución salvaguardó al trabajador prohibiendo abusos que le agotaran físicamente o que se impidiera una remuneración justa por su tarea. Mediante esto se hizo la igualdad de intereses y desarrollando primordialmente la batalla obrero patronal, dentro del campo del derecho.

1.9.2 Interacciones personales y colectivas

Interacciones personales

“La interacción de trabajo es una idea jurídica de uso mundial con la que se refiere a la interacción existente entre una persona, llamada el asalariado y otra persona, llamada el empleador”.

Las Interacciones laborales personales son las que instituye un trabajador aislado de manera directa con su empleador o su representante. Las interacciones laborales particulares son las que un trabajador aislado instituye con su empleador o su representante de manera directa. También José Dávalos lo define como “La interacción de Trabajo hablamos de otro componente importante

cualquier persona que sea el acto que le de origen”.

Una de estas maneras, la más común, es el contrato. Por lo cual se define que lo personal es la interacción entre empleado y jefe, los dos persiguen saciar una necesidad, el jefe, la mano de obra de que requiere para la actividad comercial, el empleado, sigue un beneficio económico que satisfaga sus necesidades económicas.

Interacciones Colectivas

Las Interrelaciones laborales colectivas son las que instituye un sindicato o un conjunto de sindicatos con una organización u organización patronal, o un conjunto de unas u otras.

Según Baltazar Cabazos Flores, el contrato colectivo de trabajo “es el pacto celebrado entre uno o diversos sindicatos de patrones, con objeto de entablar las condiciones según las cuales debería manifestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.” Otro criterio nos menciona que las colaboraciones laborales colectivas “son las que instituye un sindicato en representación de los trabajadores con una compañía u organización patronal.”

Sabemos entonces que las colaboraciones colectivas emergen para reducir el caso de dependencia y subordinación entre el trabajador y el empleador. El sindicato tiene más poder para obligar sus condiciones y lograr una interacción laboral justa y equitativa. Y

es el derecho laboral el que proporciona tanto a los empleadores como a los trabajadores el derecho de unirse para proteger su interés. Las maneras en que se han agrupado empleadores y trabajadores constituyen una garantía de que la custodia de su interés es más positiva si se hace en conjunto que de forma personal.

1.9.3 Negociación colectiva y diálogo social

Una de las protestas más relevantes de las interrelaciones laborales son las que se hacen de forma colectiva, o sea entre los sindicatos y las organizaciones o las empresas de empleadores. Ocasionalmente en aquellas interacciones puede intervenir el Estado.

Las colaboraciones entre empresas de empleadores y trabajadores, entre sí o con el Estado, se llama diálogo social y está fundado en el inicio del tripartismo, o sea que las preguntas en relación con el trabajo tienen que ser resueltas por las 3 piezas primordiales en las interacciones laborales: Estado, capital y trabajo. El diálogo social aspira entablar un clima de cooperación entre los actores sociales (sindicatos, organizaciones y Estado), compartiendo información, consultándose mutuamente, o negociando colectivamente y arribando a acuerdos colectivos (cuando es entre sindicatos y patrones) o pactos sociales tripartitos (cuando incluye al Estado).

1.9.4 Recursos humanos e interrelaciones laborales

Las organizaciones acostumbran llamar con el

concepto «recursos humanos» a las preguntas en relación con el desempeño del personal. Al ser definidos como «recursos», los trabajadores son asimilados a otro tipo de «recursos», como los «recursos financieros», o los «recursos materiales» (materia prima, maquinaria, etcétera.)

La definición como «recurso» de las preguntas en relación con el personal, tiende a concentrarse en las interrelaciones técnicas de producción, previamente que, en las interrelaciones sociales, dando prioridad a los puntos disciplinarios y ocasionalmente psicológicos, sin embargo, postergando comúnmente las colaboraciones colectivas y los intereses individuales de los trabajadores.

1.9.5 Relaciones internacionales de trabajo

Las relaciones internacionales de trabajo hay a partir de inicios del siglo XX una vez que se formó la OIT (OIT) en 1919, como entorno para canalizar las interrelaciones entre los estados y las empresas de trabajadores y empleadores. Los convenios alcanzados en la Organización Internacional del Trabajo acostumbran tomar forma como acuerdos de todo el mundo de trabajo que siguen los mismos principios que los tratados. Internacionalmente los empleadores permanecen agrupados en una organización exclusiva, la Organización Mundial de Empleadores (OIE), en tanto que los trabajadores permanecen organizados en 2 centrales, la mayoritaria Confederación Sindical Universal (CSI) y la Federación Sindical Mundial (FSM),

de tendencia comunista.

Asimismo, tanto los empleadores como los trabajadores se hallan organizados por ramas de industria (construcción, metalurgia, textil, minería, hotelería, etcétera.). A partir de objetivos de la década de 1980, las empresas sectoriales de empleadores y trabajadores comenzaron a firmar convenios macro mundiales (AMIs), con el propósito de asegurar derechos laborales mínimos internacionalmente. Las relaciones internacionales de trabajo han mostrado un enorme crecimiento de su trascendencia desde la globalización.

1.9.6 Relaciones laborales derechos y obligaciones

La interacción laboral confiere derechos y ordena obligaciones tanto a empleadores como a empleados en beneficio de la organización y de la sociedad. No todo trabajo se hace en el ámbito de una interacción laboral. Hombres y damas que trabajan de forma autónoma además hacen trabajos y servicios; en estas situaciones, las piezas son consideradas independientes entre sí y poseen una interacción más equitativa y comercial. La excepción entre Interrelaciones laborales e interrelaciones comerciales no constantemente es clara y algunas veces se clasifica de forma errónea, con el efecto de que los trabajadores no constantemente reciben la custodia y los derechos que deberían recibir. Como para la sociedad como para el individuo que ejecuta el trabajo, es fundamental que se acepte y aplique el marco

legal e institucional. Así sea que el trabajo se haga bajo un contrato laboral o bajo un contrato comercial, cada una de las piezas sujetas a un contrato poseen derecho a entender sus derechos y responsabilidades y a poder acogerse a cualquier recurso ante la eventualidad de que no se respeten los términos del contrato.

En este entorno, el trabajo se comprende como la tarea hecha a cambio de una indemnización y no incluye ocupaciones llevadas a cabo por voluntarios auténticos y las empresas deberían confiar en que todo el trabajo sea llevado a cabo por féminas y hombres ubicados legalmente como empleados o ubicados legalmente como trabajadores autónomos.

1.9.7 Condiciones de Trabajo, Dialogo Social y Custodia Social

Condiciones de Trabajo

Se entiende como condiciones de trabajo” cualquier aspecto del trabajo con probables secuelas negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los puntos del medio ambiente y los tecnológicos, las preguntas de organización y ordenación del trabajo”.

Aunque tengamos presente que la patología no es algo extraño a la condición humana, sino que pertenece a su naturaleza, al igual que la salud, no es menos cierto que en el trabajo nos ponemos relacionadas con sustancias, materiales y máquinas peligrosas, con exigencias físicas obligadas, con condiciones del medio ambiente y

climáticas nocivos, etcétera. Es viable eludir la patología y el deceso injustas, en el sentido de evitables, de prematuras, y con dichos adjetivos tienen la posibilidad de calificarse la mayoría de los perjuicios derivados del trabajo. La condición de trabajo tiene afinidad con la calidad de vida laboral debido a que lo cual pretenden estas 2 figuras confort del trabajador.

Las condiciones de trabajo integran remuneraciones y otras maneras de indemnización, jornada laboral , períodos de tiempo libre, vacaciones, prácticas disciplinarias y de despido, defensa de la maternidad y puntos del confort como agua potable, comedores colectivos e ingreso a servicios doctores. Muchas de las condiciones de trabajo se establecen en leyes y regulaciones nacionales o en convenios jurídicamente vinculantes entre los individuos para quienes se hace el trabajo y los individuos que lo hacen. No obstante, el empleador aún puede establecer muchas de las condiciones de trabajo.

Las condiciones de trabajo están afectando de manera considerable la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, además de su desarrollo económico y social. Debe darse una importancia justa y oportuna a la calidad de las condiciones de trabajo.

La Custodia Social

La Custodia Social pertenece a los 4 fines estratégicos del Programa Trabajo Decente que tiene principios

primordiales para el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo. A partir de su construcción en 1919, la Organización Internacional del Trabajo promueve políticas y da a los Estados miembros aparatos y ayuda con el fin de mejorar y prolongar la cobertura de la defensa social a todos los equipos sociales y a mejorar las condiciones y la estabilidad laboral .

La custodia social es “un instrumento para la promoción del confort humano y el acuerdo social, que beneficia el bienestar social y es imprescindible para lograrla, y por consiguiente para mejorar el incremento equitativo, la igualdad social y el funcionamiento económico, contribuyendo a la competitividad.”

La defensa social tiene relación con cada una de las garantías jurídicas y políticas y prácticas de las empresas con la intención de mitigar la reducción o pérdida de ingresos en caso de percance de trabajo, patología, embarazo, paternidad, vejez, desempleo, invalidez o cualquier otra complejidad financiera. La defensa social tiene un papel importante en la preservación de la dignidad humana y en el establecimiento de un sentido de igualdad y justicia social. Principalmente es la responsabilidad primordial del estado, sin embargo, no única.

En el Ecuador existe el Bono de desarrollo humano Programa de defensa social Ecuador Bono de desarrollo humano El Bono de Desarrollo Humano es un subsidio

monetario de 35 dólares mensuales, este beneficio se entrega a familias o personas que se hallan por abajo de la línea de pobreza implantada por el Ministerio...

Diálogo Social

El diálogo social tal y como lo define la Organización Internacional del Trabajo es “todo tipo de negociación, consulta o trueque de información entre los representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre preguntas en relación con políticas económicas y sociales, integrado el trabajo infantil, y las condiciones de trabajo y trabajo.” Puede darse entre representantes del empleador y de los empleados, sobre asuntos que perjudiquen sus intereses, y además puede integrar gobiernos una vez que se intente temas más amplios, como legislación o políticas sociales nacionales.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo el propósito primordial del diálogo social es “fomentar el fortalecimiento del acuerdo y la colaboración democrática de las piezas interesadas de todo el mundo del trabajo. La legislación laboral , las interacciones laborales y el diálogo social permanecen en el interior de la organización económica y social de los Estados Miembros de la OIT”

El diálogo social se fundamenta en el reconocimiento de que empleadores y trabajadores poseen intereses competitivos y mutuos y practica un papel fundamental en las interacciones laborales, formulación de políticas y

gobernanza en muchas naciones. El diálogo social eficaz da un mecanismo para desarrollar políticas y descubrir resoluciones que tengan en cuenta las prioridades y necesidades de empleadores y trabajadores.

CAPÍTULO II

ACOSO LABORAL

El acoso en sus diferentes maneras de presentación, es un fenómeno desafortunadamente cada vez más recurrente en la sociedad de la cual formamos parte. Aunque su constatación en diversos equipos y especies de organismos vivos es bastante vieja, en los últimos años, su presencia en los humanos fue de tal intensidad que se han cobrado algunas víctimas y fue objeto de noticias preferentes en portadas de medios de comunicación. Es verdad, que la vida de rencillas, envidias y malas interacciones individuales en el trabajo se han dado continuamente. Sin embargo, recientemente el mobbing está adquiriendo mucho protagonismo y comienzan a considerarse como un peligro laboral las tácticas de persecución y hostigamiento al trabajador para hacerle la vida imposible.

La profunda competitividad que existe en el planeta laboral afecta en el clima laboral. De entre los peligros que generan las recientes fórmulas de organización del trabajo y de los que la negociación colectiva tendrá que ocuparse a corto plazo si no desea perder el ferrocarril de la verdad, cobra un particular relieve en nuestros propios días el nombrado acoso moral en el trabajo, y que, según datos de la Organización Internacional del Trabajo, perjudica actualmente a alrededor de 13 millones de trabajadores.

Brodsky (1976), es el primer creador que hace referencia al trabajador hostigado, en un análisis motivado por la promulgación de una totalmente nueva

ley de condiciones de trabajo en se centró en la dureza de la vida del trabajador de base en un entorno en el cual hay accidentes laborales, postración física, horarios desmesurados, labores monótonas y problemas que hoy se abordan en la indagación sobre el estrés (Morales, 2016).

Debido a su enfoque socio doctor y a una insuficiente distinción entre situaciones laborales estresantes, este análisis que estaba bajo la predominación del clima sociopolítico de inicios de los setenta no tuvo más grande efecto en el análisis científico del mobbing (Ares & Ortega, 2018).

No obstante durante el siglo 19 se sabe ya el concepto mobbing que se da una vez que científicos que estudiaban la ornitología miran con cuidado la conducta de un conjunto de animales que tenían cierta agresividad, “especialmente las ratas, y su actitud frente a la integración en el clan de un animal que no forma parte de él o que, habiendo pertenecido, se le saca del mismo por un periodo y después se le vuelve a incorporar” (Leymann, 1990), en este análisis pudieron mirar que el clan ataca con agresividad al nuevo animal, estas conductas en la naturaleza terminan muchas veces, o bien con la huida, o con la muerte del animal acosado, por lo cual al relacionarlos con los humanos encontraron una secuencia de similitudes y después nació el concepto mobbing que actualmente se ha sociabilizado por todo el planeta.

Leymann (1996), quien es considerado como el primer estudiaador del acoso laboral en instituciones públicas o privadas, aclara que para que no exista ningún tipo de confusión entre acoso laboral y bullying se ha usado el concepto acoso escolar para las agresiones sociales entre chicos y jóvenes en el colegio, y reservar el término mobbing para el comportamiento adulta.

“El mobbing o terror psicológico en el campo laboral se basa en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de forma sistemática por uno o diversos individuos contra otro, que es de esta forma arrastrado a una postura de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella (Piñuel, 2001; Herrera., et al., 2014).

El presente modelo económico imperante en todo el mundo ha implicado relevantes transformaciones al mercado del trabajo y estos cambios han perjudicado además a las interrelaciones de trabajo al interior de las organizaciones o establecimientos. En impacto, muchas organizaciones tanto públicas como privadas, en su averiguación incesante por mejorar su productividad e incremento sostenido de sus utilidades, con los mínimos precios, tienden a desatender la paz de sus trabajadores, generando un ambiente hostil en el sitio de trabajo, lo cual desencadena una secuencia de trastornos psicológicos y físicos en los individuos más vulnerables en las colaboraciones de trabajo.

García & Rolsma (2003), dicen que, “a través de

múltiples casos y testimonios, ha retratado la verdad que se oculta en las organizaciones públicas y privadas, describiendo la jornada laboral de esos que su trabajo se convirtió en un martirio por sentirse quemados, acosados, aburridos, estresados, cansados de soportar a jefes que no saben liderar, a trepar sin escrúpulos, o que no saben cómo organizarse”.

La ideología ha entendido que el mobbing se basa en un “proceso formado por un grupo de actividades u omisiones, en el campo públicas y privadas, en ventaja de las cuales uno o más sujetos acosadores inventan un ambiente laboral hostil e intimidatorio respecto de uno o más acosados, perjudicando gravemente su dignidad personal y dañando la salud del o los dañados con miras a conseguir distintos objetivos persecutorios”.

El acoso es una patología del trabajo o profesional, tiene secuelas directas en la vida del trabajador. La autoridad del trabajo tendrá que ser bastante observadora y estar muy enterada de que indicios como, por ejemplo: Alteraciones de carácter, cambios de personalidad, sentimientos de culpa, fracaso, apatía, conductas violentas y estado de permanente crispación con los que le rodean.

El acoso, al fin y al cabo, es un abuso de poder y tiene tres elementos primordiales: el acosador, el acosado y el entorno/organización. El acoso podría ser consciente y deliberado, situación en la que una o algunas personas

desenvuelven un grupo de maquinaciones para hacer mal a alguien con objetivos prácticos concretos. Sin embargo, también podría ser inconsciente y automático; es esta la forma más recurrente, no solamente en el campo laboral, sino también en otros como el núcleo familiar o la enseñanza. A partir de este criterio, se intentaría un mal social, puesto que en su soporte participa toda una composición cultural.

2.1 ¿Qué es el mobbing?

El término «mob» (del latín «mobile vulgus») fue traducido como muchedumbre, turba, multitud y «to mob» como «acosar, atropellar, atacar en masa a alguien. Diversos son los términos que se permanecen usando para hacer alusión a estas situaciones. Se usan diferentes expresiones de Inglaterra como mobbing, bossing o salking; y en medio de las españolas, acoso moral, acoso psicológico, acoso medioambiental o psicosocial, hostigamiento psicológico, psicoterror laboral.

Además, se ha nombrado terror psicológico o medioambiental, maltrato horizontal, síndrome del chivo expiatorio, síndrome del rechazo corporal extraño, harassment, síndrome de acoso institucional, etcétera. Los más habituales en la indagación fueron «mobbing» y «bullying» aunque LEYMANN no es partidario del término “bullying” debido a que designa tanto la maltrato en el trabajo como en el colegio, denotando- según él- posturas de maltrato física.

A partir de una visión europea, el término “acoso moral”, parece ser el que disfruta de más predicamento. Este término inglés de acoso, hostigamiento, aplicado al entorno laboral se usa para explicar situaciones en las que un individuo se convierte en blanco o diana del conjunto al que pertenece, siendo sometido por éste o por alguno de sus miembros- con la permisividad del resto-, a una persecución que le va a crear relevantes trastornos en su salud, tanto física como psíquica, siendo primordial en varios casos la ayuda médica y psicológica.

El científico Heinz Leymann, de la Universidad de Estocolmo, lo define como “una situación en la que una persona, o algunas, ejercen un maltrato psicológico extrema, de manera sistemática y frecuente, a lo extenso de un periodo prolongado, sobre otra u otras personas en el sitio de trabajo a fin de eliminar sus redes de comunicación, eliminar su fama, sacudir el ejercicio de sus tareas y lograr su desmotivación laboral”.

Leymann en 1990 planteó la siguiente definición en el marco de un Congreso sobre Limpieza y Estabilidad en el Trabajo: “El mobbing o terror psicológico en el campo laboral se basa en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de forma sistemática por uno o diversos individuos contra otro, que es de esta forma arrastrado a una postura de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella...”.

Estas ocupaciones ocurren con alta frecuencia (al

menos una vez a la semana) y a lo extenso de un largo lapso de tiempo (al menos a lo largo de seis meses). Esta definición excluye conflictos temporales y se reúne en el instante en que el caso psicológico se traduce en trastornos psiquiátricos.

Asimismo, Leymann en 1996 da una definición operativa indicando que “El psicoterror o mobbing en la vida laboral conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de manera sistemática por uno o unos pocos individuos, primordialmente contra un exclusivo sujeto, quien, a efecto de eso, es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de ocupaciones de hostigamiento recurrentes y persistentes (definición estadística: al menos una vez por semana) y durante un prolongado lapso (definición estadística: por lo menos a lo largo de seis meses).

Como resultado de la alta frecuencia y extensa duración de estos comportamientos hostiles, tal violencia se traduce en un monumental suplicio psicológico, psicosomático y social. La definición excluye los conflictos temporales y focaliza un punto en la época donde el caso psicológico empieza a traducirse psiquiátrica o psicosomáticamente, en condiciones patógenas. En otros términos, la exclusión entre “conflicto” y “psicoterror” no se concentra en qué se hace, o cómo se hace, sino en la duración de lo cual se hace”.

El instructor Miguel Barón Duque lo define como “acciones ordinarios censurables o precisamente negativas que van dirigidas contra empleados concretos de forma ofensiva y tienen la posibilidad de tener como resultado la marginación de éstos en la sociedad laboral . El mobbing se caracteriza por el secreto en la conducta de quien lo practica, la función de la víctima para sentirse responsable y la permisibilidad de los testigos”.

En verdad, el acoso moral muestra gigantes problemas para su abordaje. Una central es la inexistencia de un acuerdo claro sobre lo cual constituye. Sea como sea la mayoría de las definiciones sobre acoso moral comparten tres recursos:

- Se define en términos de su impacto sobre la víctima, no según el fin del atacante o agresora.
- Debería existir un efecto negativo sobre la víctima
- La conducta atacante debería ser persistente.

Pese a que comúnmente las definiciones no poseen presente el fin de la persona agresora, éstas hay. La mayor parte de las definiciones concuerdan al recalcar las propiedades de continuidad, finalidad (aislamiento- marginación de la víctima), falta de etcétera.

2.2 Consecuencias del Acoso Laboral

Los inconvenientes sicosomáticos que causa a un trabajador por parte del empleador o un compadre mismo tienen la posibilidad de llevar hasta el suicidio y

hasta el estrés, debido a que es una tendencia bastante nueva en el campo laboral , es como una enfermedad silenciosa que va perjudicando a el individuo que tiene bajo autoestima, ansiedad, inconvenientes con el núcleo familiar. Además, puede llegar a perder o tener que renunciar a el puesto de trabajo por causa del acoso laboral , siendo para muchas víctimas dificultosas volver a integrarse en un puesto de trabajo (Tejedor & Ruiz, 2003; Piñuel, 2008).

En el fenómeno mobbing los primeros indicios que aparecen resultan muy parecidos al estrés: cansancio, nerviosismo, inconvenientes de sueño, migrañas, inconvenientes digestivos, lumbalgias; pero si el acoso persevera en la época, entonces se puede entablar un estado depresivo más grande, trastornos psicosomáticos distintos, el acoso laboral deja huellas indelebles que tienen la posibilidad de ir a partir de estrés postraumático hasta una experiencia de vergüenza frecuente o inclusive cambios duraderos de su personalidad. La desvalorización persiste, aunque el individuo se aleje de su acosador. La víctima lleva una marca psicológica que la hace frágil, que la lleva a vivir con temor y a dudar de todo el planeta.

2.2.1 Consecuencias Físicas

Se da un extenso elenco de somatizaciones: trastornos cardiovasculares (hipertensión, arritmias, dolores en el pecho, etcétera.), trastornos musculares (dolores lumbares, cervicales, temblores, etcétera.),

trastornos respiratorios (sensación de ahogo, sofocos, hiperventilación, etcétera.) y trastornos gastrointestinales (dolores abdominales, náuseas, vómitos, sequedad de boca, etcétera.).

Se da un extenso elenco de somatizaciones:

- Trastornos cardiovasculares (hipertensión, arritmias, dolores en el pecho, etcétera.)
- Trastornos musculares (dolores lumbares, cervicales, temblores, etcétera.)
- Trastornos respiratorios (sensación de ahogo, sofocos, hiperventilación, etcétera.)
- Trastornos gastrointestinales (dolores abdominales, náuseas, vómitos, sequedad de boca, etcétera.)

2.2.2 Consecuencias Psíquicas

Ansiedad, estado de ánimo depresivo, apatía o pérdida de interés por ocupaciones que anteriormente le interesaban o le producían placer, alteraciones del sueño (insomnio e hipersomnias), profundos sentimientos de responsabilidad, aumento del antojo, distorsiones cognitivas (fracaso, culpa, ruina, inutilidad, etcétera.), hipervigilancia, suspicacia, labilidad emocional con llanto recurrente, ideas de suicidio no estructuradas, sentimientos de impotencia e indefensión y miedos al sitio de trabajo, disminución de la capacidad de memoria y problemas para conservar la atención y pensamientos

comunes sobre el caso de mobbing.

- Ansiedad
- Estado de ánimo depresivo
- Apatía o pérdida de interés por ocupaciones que antes le interesaban o le producían placer
- Alteraciones del sueño (insomnio e hipersomnias)
- Profundos sentimientos de responsabilidad
- Incremento del hambre
- Distorsiones cognitivas (fracaso, culpa, ruina, inutilidad, etcétera.)
- Hipervigilancia
- Suspicacia
- Labilidad emocional con llanto recurrente
- Ideas de suicidio no estructuradas, sin proyecto ni intentos de suicidio
- Sentimientos de impotencia e indefensión
- Miedos al sitio de trabajo, a tomar el teléfono, a desafiar con su líder
- Temor a volver a laborar y a no ser capaz de realizar su trabajo correctamente
- Temor a salir a la calle

- Expectativas negativas sobre su futuro
- Atención selectiva hacia todo eso referente con la derrota
- Disminución de la función de memoria y problemas para conservar la atención y pensamientos ordinarios sobre el caso de mobbing (García y Rolsma, 2003; Fornés, 2002).

2.2.3 Consecuencias Sociales

Los efectos sociales del acoso laboral se caracterizan por la aparición en la víctima de conductas de retiro, evitación y retraimiento; así como la resignación, la emoción de alienación en relación a la sociedad y una reacción cínica hacia el ámbito. Se suele crear cerca de la víctima un confinamiento progresivo, debido, en cierta forma, a la evacuación de ciertos de sus amigos, que al notar el caso le otorgan la espalda y desaparecen, junto con el confinamiento activo que la víctima práctica. No desea estar con otras personas para no tener que ofrecer explicaciones sobre su salida de la organización, y gracias a su sensación de fracaso y falta de confianza sospecha que lo demás de los individuos le piensan un fracasado, y tiene temor de desafiar a las probables críticas.

Los efectos sociales del acoso gremial se caracterizan por la aparición en la víctima de conductas de retiro, evitación y retraimiento (INSHT, 2001); así como la resignación, la emoción de alienación en relación a la

sociedad y una reacción cínica hacia el ámbito (Gómez, Burgos y Martín, 2003).

Se suele producir cerca de la víctima una cuarentena progresiva, debido, en cierta forma, a la evacuación de ciertos de sus amigos, que al mirar el caso le brindan la espalda y desaparecen, junto con el confinamiento activo que la víctima lleva a cabo.

En la víctima se proporcionan cambios de personalidad con predominio de aspectos obsesivos (actitud hostil, y suspicacia, sentimiento crónico de nerviosismo, hipersensibilidad con en relación a las injusticias), aspectos depresivos (sentimientos de indefensión, anhedonia, indefensión aprendida) (Gómez, Burgos y Martín, 2003) y variación del quierpo sexual (hipoactividad sexual, etcétera.).

2.2.4 Consecuencias Laborales

Las secuelas en el sector laboral suponen la devastación progresiva de la vida laboral de la víctima. Debido al mobbing se suele pedir una baja laboral por estrés, durante la cual la organización puede realizar el despido o negarse a abonarle el sueldo, dar a conocer rumores sobre la víctima y mentir sobre su salida de la compañía.

Se han descrito indicios clínicos que el acoso crea en la víctima entre los cuales cabe diferenciar diferentes estadios.

- Estadio de autoafirmación. La víctima detecta el problema o el trato despectivo.
- Estadio de desconcierto. La víctima se siente desconcertada y duda.
- Estadio de indefensión. En esta etapa, la víctima se esfuerza para gustar y para que le tengan en mejor consideración.
- Estadio traumático o de ansiedad. La víctima suele sentirse vulnerable.
- Estadio de estabilización crónica. Es un sentimiento de desvalorización.

2.3 Tipos de Acoso Laboral

El mobbing se puede clasificar de dos modalidades: conforme con la postura jerárquica o según el propósito.

2.3.1 Acoso laboral conforme con la postura jerárquica

Dependiendo de la postura jerárquica, el mobbing podría ser:

2.3.2 Mobbing horizontal

Esta clase de mobbing se caracteriza ya que el acosador y la víctima se hallan en el mismo rango jerárquico. O sea, que suele darse entre colegas, y las implicaciones a grado de psicológico para la víctima tienen la posibilidad de ser devastadoras.

Las razones de esta clase de acoso laboral tienen la posibilidad de ser muchas y variadas, aunque las más frecuentes son: para forzar a un trabajador a conformarse con determinadas reglas, por enemistad, para atacar al más débil, por las diferencias con la víctima, o por falta de trabajo y el hastío.

2.3.2.1 Mobbing vertical

El acoso laboral vertical obtiene este nombre ya que o bien el acosador está en un grado jerárquico mayor a la víctima o está en un grado inferior a ésta. Por consiguiente, hay 2 clases de mobbing vertical: ascendente y descendente.

Mobbing ascendente: Pasa una vez que un empleado de grado jerárquico preeminente es atacado por uno o diversos de sus subordinados.

Mobbing descendente o bossing: Pasa una vez que un empleado de grado jerárquico inferior obtiene acoso psicológico por parte del uno o diversos empleados que ocupan posiciones mejores en la jerarquía de la compañía.

Tal y como hemos observado en la situación de Cristóbal, puede llevarse a cabo como táctica empresarial para lograr que el trabajador acosado abandone la organización.

2.3.3 Acoso laboral según el propósito

En funcionalidad de las metas que el hostigador

pretenda lograr con el mobbing, este puede clasificarse de la siguiente forma:

2.3.3.1 Mobbing estratégico

Este es un tipo de acoso descendente o “institucional”. Se caracteriza ya que el mobbing pertenece a la táctica de la organización, y la finalidad suele ser que el acosado rescinda su contrato de manera voluntaria. Tal cual, la organización no posee que pagarle la compensación que le correspondería por despido improcedente.

2.3.3.2 Mobbing de dirección o administración

Esta clase de mobbing es hecho por la dirección de la organización, principalmente por diversos motivos: para inhibirse de un trabajador poco sumiso, para llegar a situaciones de esclavismo laboral o para concluir con un trabajador que no se acomoda a las expectativas del líder (por ejemplo, por estar bastante preparado o para dejarle en evidencia).

Además, esta clase de acoso laboral puede desarrollarse para maximizar la productividad de la compañía por medio del temor, usando amenazas repetidas de despido en caso de incumplir las metas laborales.

2.3.3.3 Mobbing perverso

El acoso laboral perverso se refiere a un tipo de mobbing que no posee un objetivo laboral, sino que las razones se hallan en la personalidad manipulativa

y hostigadora del acosador. Es un tipo de mobbing bastante nocivo ya que las razones que generan el acoso no tienen la posibilidad de solucionarse implantando otras dinámicas de trabajo a medida que el individuo que acosa siga en la organización o no sea reeducada.

Esta clase de acosador suele realizar el mobbing ante la víctima, sin testigos. Es bastante seductor e inmediatamente consigue la confianza de los otros. Es común que el mobbing perverso sea un mobbing horizontal o ascendente.

2.3.3.4 Mobbing disciplinario

Esta clase de mobbing se emplea para que el individuo acosado entienda que debería “entrar en el molde”, ya que si no lo hace va a ser castigada. Sin embargo, con esta clase de acoso no únicamente se infunde temor en las víctimas, sino que además amonesta a los otros compañeros de lo cual podría sucederles de actuar de esta forma, construyendo un clima laboral en el cual nadie se atreve a llevar la contraria al preeminente.

2.4 Perfil del acosador y del acosado

El acosador suele ser un líder con cargo de grado intermedio con un carácter resentido y mediocre contra subordinados, ocasionándoles gigantes periodos de baja laboral y patología, llegando en varias ocasiones a la imposibilidad persistente, pues la finalidad del acosador es que el trabajador acosado desaparezca de la organización empresarial. En la situación de colegas,

el problema viene dado por la competencia que se puede llegar a mantener con personas que desempeñan las mismas labores en la organización.

Según Iñaki Piñuel el hostigador suele ser una persona mediocre que sigue, por consiguiente, a quienes tienen la posibilidad de hacerle sombra. Su perfil es el de “un psicópata organizacional” que emplea técnicas de ataque sutiles, manipula el ámbito para lograr socios entre colegas o su silencio frente a esta situación, aspira “trepar” velozmente para a partir de dicha postura ejercitar mejor su acoso.

Los aspectos más comunes son “la mediocridad, envidia, narcisismo, necesidad de control, oportunismo, falta de transparencias... algunas descripciones sitúan dichos aspectos en el marco de las psicopatologías (rasgos narcisistas, paranoides y psicopáticos principalmente).

Al mencionar de González Rivera el acosador sufre de “trastorno por mediocridad inoperante activa” de forma que si es de tipo tres va a ser el acosador “proclive a la envidia, y sufre frente a él bien y avance de los ajenos. Jamás reconocerá los méritos que un sujeto brillante concentra para poder hacer un premio o postura, sino que atribuirá todo triunfo extraño a colaboraciones con personas influyentes o injusticias del sistema. / De la misma forma, de forma fácil callará cualquier información que posibilite valoraciones positivas sobre otros, mientras tanto que amplificará y esparcirá todo

rumor o dato equívoco que invite a la desvalorización y desprestigio de esas mismas personas”.

El mobbing cuenta con la complicidad de los que anhelan estar a bien con tal “jefe” o “directivo”, y que se acostumbran enseñar como fieles cancerberos del ánimo punitivo de ese al que anhelan gustar y que se transforman en la pesadilla del que sufre esta clase de persecución inadmisible.

En la enorme mayor parte de los casos los acosados son personas excepcionales con una gigantesca capacidad de trabajo y sentido de la responsabilidad. Su valía profesional, paradójicamente, es lo cual termina perjudicándoles y poniéndoles en un aprieto. El mobbing perjudica a los trabajadores más brillantes, a esos mejor valorados, a los más creativos, a los más cumplidores; en conclusión, a los superiores de entre los recursos humanos de la organización.

Su alto sentido de la ética motiva que en varios casos renuncien a conservar una postura transigente con las situaciones injustas, propias o del ámbito. Además, se han destacado otras propiedades como alta cualificación, empatía, fama, a la vez que cierta ingenuidad y dependencia afectiva.

González de Rivera califica a los sujetos sensibles de padecer mobbing en 3 categorías:

- Los que llama envidiables, que son personas brillantes y atractivas, sin embargo, consideradas como peligrosas o competitivas por los dirigentes implícitos del conjunto, que se siente cuestionados por ellos;
- Los individuos vulnerables son esas que, por tener alguna peculiaridad o defecto, o por ser personas usualmente necesitadas de afecto y aceptación, parecen inofensivos e indefensos, siendo por consiguiente más sencillos de embestir;
- Al final, permanecen los individuos amenazantes, trabajadores activos y eficaces, que ponen en prueba lo predeterminado y predispuesto, permitiéndose el planteamiento de reformas o modificaciones, lo cual asusta a los acosadores.

2.5 Factores que promueven el acoso laboral

Para que exista mobbing son necesarios por lo menos tres componentes: un acosador, una víctima y la complicidad de quien asiste a aquella violencia. Además, incluye dos fenómenos:

- El abuso de poder y la manipulación perversa por parte del atacante.
- Una organización incompetente para solucionar conflictos.

Entre los componentes que aumentan la posibilidad de acoso moral son los próximos:

- La cultura organizativa que aprueba la conducta de acoso moral o no lo reconoce como inconvenientes.
- Un cambio repentino en la organización.
- El trabajo inseguro.
- Las malas interrelaciones entre el personal y la dirección y bajo niveles de satisfacción con la dirección.
- Pocas interacciones con los compañeros.
- Niveles extremos de exigencia laboral .
- Deficiencia en la política de personal y falta de valores usuales.
- Niveles principalmente altos de estrés laboral .
- Conflictos de papel.

Sea como sea, el mobbing surge como resultado de una interacción asimétrica de poder, no precisamente jerárquico, entre dos o más personas. La asimetría puede provenir de la experiencia-formación o bien de cualidades diferentes entre atacante y víctima. La embestida puede presentarse en diversos sentidos: del preeminente al subordinado, del subordinado al preeminente, o entre trabajadores del mismo rango jerárquico. En varios casos el mobbing surge ya que no hay canales de comunicación eficaces en la organización.

Sean cuales fueran el punto de inicio y los agresores,

el proceder es continuamente el mismo:

El problema no se llama, sin embargo, alguien actúa de manera solapada para remover a una persona en vez de buscar una solución. Esta acometida es aceptada y avalada más adelante por el conjunto, bien ya que los individuos que incluye poseen una personalidad débil e insegura, ya que las conviene conservar este caso y obtener ganancias secundarias, o pues temen que si no secundan la conducta del atacante tienen la posibilidad de ser sus próximas víctimas. Los perversos usan la aparente docilidad y propiedades de estas personas en su propio beneficio, y la utilizan además para hacer padecer a los otros.

Según González de Rivera no es completamente infrecuente que individuos ambiciosos de poca valía profesional aprovechen conscientemente la situación, la cual les beneficia al entorpecer o remover a un adversario más cualificado.

2.6 Derechos fundamentales susceptibles de ser vulnerados en el acoso laboral

Al ser violentados los derechos de los trabajadores y en especial de los individuos, como la dignidad, se genera un quebranto en diversos de los derechos primordiales, por lo cual se necesita citar los derechos que son agraviados. El acoso laboral pasa con más frecuencia en el vertical descendente y mixto, es decir esas en que la víctima es claramente un trabajador por tratarse de la más grande

ocurrencia.

Esta figura además crea afecciones a la totalidad física y psíquica, se entiende que el acoso laboral producirá detrimentos como depresión, estrés, y otro tipo de perturbaciones psicológicas derivadas de manera directa del mobbing.

En lo en cuanto a lo cual instituye la Constitución en relación a una vida digna es necesario que el trabajador tenga derecho a una vida privada y a la honra, los comprendidos establecen tres aspectos necesarios: intimidad, vida privada y honra. La privacidad se entiende como sinónimo de intimidad, se estima que la intimidad “se situaría en el grado más profundo de la vida psíquica del sujeto. Se añade que “Naturalmente la intimidad es una esfera o espacio donde toda intromisión o publicidad no autorizada es violenta e inaceptable”.

En lo en cuanto a la honra, está establecido que salvaguarda a el individuo de benjamines, insultos, desprecios o menoscabos, e independientemente de cualquier valoración sobre su postura social, el mérito y de cualquier otra situación personal. Aunque la vida privada y a la honra puede superponerse, está claro que la intromisión o la intrusión en la intimidad no pide ni implica que quien la ejecute infrinja la honra perjudicando la personalidad moral.

2.7 Motivación del mobbing

El mobbing puede estar motivado por celos, envidias, competición o promoción, la llegada de novedosas personas, o por saciar la insaciable necesidad de acometer, mantener el control de y eliminar, que acostumbran exponer los acosadores, comúnmente personas frustradas; o inclusive por la mera presencia de la víctima, ya que sus propiedades diferenciales generan en los acosadores una secuencia de actitudes inconscientes causadas por sus desórdenes psicológicos.

En general, se piensan en medio de las motivaciones, las próximas:

- Justificar un despido para el que no hay argumentos firmes.
- Mover a la víctima para colocar en su sitio a otro trabajador que la sustituirá.
- Forzarla a un desamparo ilícito por medio de chantaje o amenaza de su puesto de trabajo.
- Obligarla por medio de todo un asedio a pedir el traslado o a admitir una jubilación anticipada.
- Ahorrarse los gastos de la compensación de un despido improcedente que no se puede o se desea desembolsar.
- Aislar a una persona que puede hacer sombra al acosador.

- Aislar a una persona que técnicamente puede técnica u organizativamente puede “desmontar el chiringuito” del acosador.
- Aislar a una persona al cual se estima opuesto a la cultura que el acusador impone en el Departamento.

2.8 Etapas del mobbing

Las cuatro etapas del mobbing o acoso laboral “Mobbing” es un término anglosajón que sirve para conceptualizar el acoso en el campo laboral, entendido como una secuencia de comportamientos negativos que tienen la posibilidad de producirse entre los compañeros, o bien, entre mejores o inferiores jerárquicos. El ataque debería ser sistemático de manera directa o indirecta en oposición a un trabajador, quien sufre un hostigamiento y/o retiro, así como probables trastornos para su salud.

La motivación por la que comúnmente hay estos comportamientos en una organización es dispar y variable, sin embargo, suele tener el fin de que el trabajador abandone voluntariamente la organización, para utilizar un puesto de mejor categoría profesional o por causas de discriminación.

Las agresiones que compone el acoso acostumbran perjudicar a la comunicación del trabajador con los compañeros, se reduce las funcionalidades y responsabilidades del trabajador, así como implica una secuencia de críticas y mentiras que influyen en la

vida laboral y especial de la víctima.

Por cierto, dichas conductas se podrían integrar en un proceso con diferentes estadios que deseamos exponer en seguida y que se tienen que considerar para ubicar cuanto anteriormente si estamos sufriendo el fenómeno del mobbing o no. Al ser el mobbing un fenómeno degenerativo, o sea que mientras avanza el tiempo se va acentuando, se puede conceptualizar varias etapas de su desarrollo descritas a continuación:

2.8.1 Primera etapa. Etapa de problema.

El fenómeno suele comenzar de manera anodina como un cambio repentino de una interacción que hasta entonces se consideraba neutra o positiva. Suele concordar con cualquier instante de tensión en la compañía como modificaciones organizativas, tecnológicas o políticas. El individuo objeto de mobbing empieza a ser criticada por la forma de hacer su trabajo que hasta entonces era bien observado.

Al inicio los individuos acosados no desean sentirse ofendidas y no se toman en serio las indirectas o vejaciones. Sin embargo, el caso resulta extraña a la víctima la cual no entiende lo que está pasando y tiene complejidad para acomodar conceptualmente su custodia.

Una secuencia de comportamientos deliberados del atacante está referida a desencadenar ansiedad en la víctima, lo cual produce en ella una reacción defensiva,

que paralelamente crea nuevas agresiones.

2.8.2 Segunda etapa. Etapa de mobbing o de estigmatización.

En una segunda etapa, las agresiones se vuelven diarias, se multiplican y toman diversas maneras, cada una de ellas pretenden desacreditar y estigmatizar públicamente a la víctima con el objetivo de desequilibrarla mentalmente y conseguir que abandone el puesto de trabajo.

A lo extenso de un largo lapso y con regularidad, la víctima es acorralada, se la sitúa en una postura de inferioridad y se la somete a maniobras hostiles y degradantes que van a partir de miradas de desprecio, alusiones veladas y malintencionadas, interrumpirle una y otra vez en sus exposiciones, asignación de labores insignificantes o humillantes para su nivel de preparación, no darle información o dársela contradictoria con tal de inducirla a plantearse dudas y cometer errores, etcétera.

Se comenta de ella que tiene un trato difícil, que tiene mal carácter lo que es causa del problema, que no se integra en el conjunto, e inclusive que está loca o desequilibrada mentalmente. Las maneras usuales de violencia en el mobbing, unas son activas y otras pasivas.

2.8.3 Tercera etapa, o etapa de mediación a partir de la organización

En esta etapa y dependiendo del sitio, legislación y

estilo de dirección de la organización, se tomarán una secuencia de medidas, a partir de cualquier escalón jerárquico preeminente (el departamento de personal, el servicio doctor o la dirección de la empresa), encaminadas a la resolución positiva del problema (cambio de puesto, impulso del diálogo entre los implicados, etcétera.), o, más comúnmente, medidas tendentes a desembarazarse del supuesto origen o centro del problema, contribuyendo de esta forma, a la más grande culpabilizarían y sufrimiento del perjudicado.

Estas medidas van a partir de las bajas médicas continuas, que conllevan el alargamiento o el aplazamiento del problema, hasta el despido del trabajador perjudicado o la pensión por invalidez persistente. De adoptarse medidas de esta naturaleza, el resultado es la cuarta etapa del proceso.

2.8.4 Cuarta etapa, o etapa de marginación o exclusión de la vida laboral

En esta etapa el trabajador compatibiliza su trabajo con largas temporadas de baja, o queda excluido de manera definitiva de todo el mundo laboral con una pensión de inviabilidad, contribuyendo a las cargas económicas y sociales del Estado (con unas dimensiones nada desdeñables, si atendemos a los datos que sobre el efecto económico en Suecia muestra Leymann). En este caso, el individuo subsiste con distintas enfermedades efecto de su anterior o anteriores vivencias de psicoterror y tienen la posibilidad de deducir las secuelas físicas,

psíquicas y sociales que para el perjudicado tiene este fenómeno.

2.9 Mobbing Evaluación, Prevención e Mediación

2.9.1 Evaluación del acoso laboral

Aunque el abordaje del acoso laboral es multidisciplinar, y en él que participan la Psicología, la Psiquiatría, la Sociología y el Derecho, para lograr entablar una aproximación a las conductas que tengan la posibilidad de ser consideradas como acoso laboral, se prestará particular atención a la entrevista semi organizada tanto al trabajador víctima como a los compañeros, a los subordinados y a los mejores con técnicas exploratorias, de escucha activa, que posibilite la clarificación, la racionalización, la reformulación y la confrontación.

2.9.2 Simulación de acoso laboral o falso mobbing

No todos los trabajadores que mencionan sentirse acosados lo permanecen, debido a que es cada vez más recurrente hallar denuncias de mobbing, que realmente es impostura o falso mobbing.

La divulgación de dichos temas en los medios de comunicación, y una sociedad cada vez más adicta a consignas y tópicos, ha conllevado el incremento del falso mobbing o simuladores a su amparo. Está pasando inadvertido que a menudo se puede simular para obtener beneficios y privilegios inmerecidos o para sustraerse de

las obligaciones en el campo laboral .

Es correcto distinguir entre el simulador que es consciente del engaño que pretende, y que suele estar motivado por la obtención de un beneficio, de la neurosis de renta o rentista que reivindica un derecho que entiende como legítimo, debido a que se estima con restricciones en sus habilidades y estima que debería ser compensado por esto.

Aunque dentro del criterio de simulación es adecuado diferenciar diversos puntos: simulación (afirmar que tiene una patología que no existe), sobre simulación (exagerar los indicios y la discapacidad de una patología que en realidad padece) e imputaciones erróneas (atribuir falsamente los principios de una patología real a un evento determinado).

2.9.3 Prevención y mediación

Como se vino diciendo en el Ecuador no existe normativa vigente por lo cual se ha tomado la iniciativa de la Agencia Europea para la Estabilidad y Salud en el Trabajo, en el que estima que la prevención del mobbing es un factor principal para mejorar la vida laboral y evadir la exclusión social, y estima la adopción de medidas en una etapa temprana para eludir un ámbito de trabajo destructivo, por lo cual los empresarios no deberían aguardar a recibir las quejas de las víctimas. Las propuestas específicas de la Agencia Europea son:

- Dar a cada trabajador la probabilidad de elegir la forma de hacer su trabajo.
- Reducir el volumen de trabajos monótonos y repetitivos.
- Aumentar la información acerca de fines.
- Desarrollar el estilo democrático de dirección.
- Evitar especificaciones poco claras de funcionalidades y labores.

Las sugerencias para generar una cultura organizativa con reglas y valores contra el acoso laboral son las próximas:

- Favorecer la difusión del sentido de acoso laboral .
- Investigar el alcance y naturaleza del problema de acoso laboral .

Formular directrices claras para promover relación social positiva que integre:

- El compromiso ético del empresario como de los trabajadores.
- Explicitar los tipos de ocupaciones que son aceptables y esas que no lo son.
- Establecer los valores y reglas de la organización.
- Indicar dónde y cómo tienen la posibilidad de

obtener ayuda las víctimas.

- Garantizar el derecho a quejarse sin represalias.

Por tanto, es correcto implantar ciertos fines:

- Hacer una repartición positiva de reglas y valores en todos los niveles de la organización, ejemplificando, por medio de manuales de personal, reuniones informativas, boletines, etcétera.
- Afirmar vías para solucionar los conflictos de manera objetiva y democrática.
- Asegurar que todos los empleados conozcan y respeten las reglas y los valores de la organización.
- Mejorar la responsabilidad y la competencia de la dirección en el momento de abordar los conflictos y la comunicación.

Alrededor de la mitad de los trabajadores sometidos a mobbing refieren consecuencias psicológicas o físicas. Por esto, si se detectan situaciones de acoso laboral, no se debe aguardar a que se manifestase un mal para implantar las tácticas preventivas. En este sentido, se han reconocido ciertos componentes de buen pronóstico del acoso laboral :

- La corta duración del acoso, o el detenerlo cuanto anteriormente.
- La baja magnitud o frecuencia del hostigamiento.

- El apoyo social y familiar.
- La disolución de la indefensión y de la paralización, por medio de un plan de afrontamiento activo.

Pérez Bilbao (2001) muestra que la personalidad de las víctimas parece importante en la manera de encarar el mobbing, y que las conductas de afrontamiento para la solución del problema y para el control de las actitudes emocionales, son más efectivas que las conductas de tipo evocativo.

Encarar al mobbing conlleva un esfuerzo personal fundamental y atravesar algunas etapas pues necesita la identificación del problema como mobbing, la desactivación emocional, que se apoya en reconocer, examinar, enfrentar y desmontar los mecanismos de custodia como la introyección (autoinculpación) y la negación. Una vez desactivados dichos mecanismos, se debería estar en disposición de hacer frente y contestar a los comportamientos y perversiones del acosador, sin desarrollar sentimientos de culpa ni de vergüenza; o sea, cultivando el asertividad y las capacidades de comunicación, y recuperando la autoestima y la autoconfianza.



CAPÍTULO III

ASPECTOS LEGALES DEL ACOSO LABORAL

En Ecuador no existe un marco legal sobre el acoso laboral por lo cual para proteger esta violación deberíamos comenzar citando el artículo 5 del testimonio Mundial de los Derechos Humanos que reza “Nadie va a ser sometido a tortura o a ningún tipo de trato o castigo que resulte despiadado, inhumano o degradante” además puede servir de base para la construcción de una conciencia creciente sobre el valor del problema y la necesidad extrema de luchar contra él. Al igual que sirve de punto de apoyo a grado de una custodia personal.

Por otro lado, una resolución del Parlamento Europeo del año 2001 ya incriminación el crecimiento del acoso moral en el planeta laboral y sugiere “verificar las legislaciones de los Estados miembros” y tipificar el tema como delito. Y algo se avanza, pues una sentencia del Tribunal Preeminente de Justicia de Navarra manifestó no hace mucho las secuelas del mobbing como infortunio laboral .

3.1 Vía administrativa

El mobbing en el Ecuador, podría ser combatido a partir de una visión administrativo-sancionadora correspondiente, más que nada, a la Inspección de Trabajo o Ministerio de colaboraciones Laborales, acorde a los fundamentos legales de doctrinas de todo el mundo, puesto que ya hay precedentes suficientemente relevantes en los Juzgados y Tribunales españoles. No obstante, el acoso moral, una vez cometido y visible en sus efectos, para ser jurídicamente importante y

perseguido por medio del ejercicio de una acción frente a él orden jurisdiccional competente, debería juntar por lo menos 2 requisitos:

1. Realidad de un mal identificable, y
2. Nexos causales entre la conducta/s personal/es y el mal producido.

El hecho de que el acoso se desenvuelva en la esfera de la totalidad moral del trabajador-víctima y que sea considerado en la inmensa mayor parte de los casos como hostigamiento psicológico, no involucra que los males que éste produce sean precisamente de naturaleza moral o psíquica, por cierto, no es extraño que a pesar de la manifestación sutil y “callada” de las conductas hostigadoras propias del mobbing, sean, como resultado, comunes y comprobables los males físicos. Sin embargo, las primordiales consecuencias y efectos del mobbing son los males de tipo no físico, debido a que el bien jurídico salvaguardado consiste en la esfera misma de la dignidad personal del trabajador y que perjudica en especial al ámbito de su totalidad moral, costo y derecho importante constitucionalmente ubicados y salvaguardados respectivamente.

Es más, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha admitido que el mal moral no posee una rigurosa efecto psíquica ni somática, (es más, no se rigurosa una prueba plena y objetiva) pero implica un atentado a la dignidad del individuo, en esta situación, el trabajador debido

a que no es en modo alguno exigible que éste padezca precisamente perniciosos efectos sobre su salud y confort como por ejemplo episodios ansioso-depresivos, falta de autoestima o crisis nerviosas, ya que las respuestas a esta clase de agresiones no son uniformes en todos las personas y, más que nada, ya que la gravedad de determinadas actividades encuadradas en un táctica planificada de mobbing involucra tener en cuenta mal moral efectivo, y por consiguiente indemnizable, la puesta en peligro de la salud psicofísica del trabajador-víctima, en otras palabras, constituye mal tanto la acción como el resultado.

Comprobado el nexo causal, la producción de un mal crea responsabilidad en el seno de la compañía tanto en el orden civil como en el laboral. En conclusión, el acoso en el trabajo se configura como un peligro psicosocial.

3.2 Vía penal

Orden Penal: Pese a que aún el legislador penal no ha predeterminado tipos específicos relativos al “mobbing” ciertamente no se puede dialogar de un vacío normativo que no logre ser colmado por medio de criterios interpretativos. De esta forma, pudimos encontrar ejemplos en la jurisprudencia donde conductas de acoso moral fueron calificadas como delitos de amenazas o coacciones e inclusive de heridas cuyo bien salvaguardado es la totalidad moral y física respectivamente de los individuos. No cabe duda, a partir de los niveles de reconocimiento y custodia jurídica existentes tanto

en nuestro ordenamiento interno como en el mundial que los supuestos llamados de “psicoterror”, en otros términos, conductas hostigadoras paradigmáticas del “mobbing” descubren aplicación propia en la proscripción absoluta de infligir tratos inhumanos y degradantes que representen humillaciones, vejaciones, situaciones de envilecimiento o construcción de una irresistible sensación de inferioridad sin necesidad de que provoquen secuela física de ningún tipo. En todo caso, y pese a ello, la subsunción técnica da la complejidad propia de insertar y cohonestar conductas que por su mera comisión ya son infractoras y lesivas y los resultados que sobre el trabajador-víctima han de producirse (trastornos psíquicos y nerviosos, procesos ansioso-depresivos...). De esta forma puesto que, en el Derecho español, la persecución penal del acoso moral tendrá que subsumirse en ventaja de los inicios de legalidad y mediación mínima en los tipos penales que corresponden a los delitos contra los derechos de los trabajadores.

3.3 Vía Laboral

En Ecuador no existe un marco legal sobre el acoso laboral, pero dependiendo del caso, si es individuo de cambio de puesto con el objeto de acosar para que renuncie el trabajador, puede explicarse con el artículo 192 del código de trabajo y podría ser considerado como un causal de despido intempestivo.

El artículo dice: “Si por orden del empleador un

trabajador fuere cambiado de ocupación presente sin su consentimiento, se va a tener esta orden como despido intempestivo, aunque el cambio no implique mengua de remuneración o categoría, continuamente que lo reclamare el trabajador en los sesenta días siguientes a la orden del empleador.

Los medios tuitivos de que dispone el ordenamiento jurídico frente al acoso moral en el trabajo son diferentes y abarcan las directivas civil, penal y social, más que nada, sin olvidar la participación de los Tribunales de lo Contencioso-Administrativo en los casos de mobbing dentro de las Administraciones Públicas, que dispone, además, de la garantía del método de responsabilidad patrimonial administrativa. Por otro lado, ya comentamos previamente que la Inspección de Trabajo tanto de oficio como previa incriminación de parte puede actuar instruyendo certificado de infracción de los preceptos relativos a la Estabilidad e Limpieza en el Trabajo contenidos en el decreto 2393 Reglamento de Estabilidad y Salud de los Trabajadores y mejoramiento ambiental del trabajo, no obstante, y a pesar de su costo disuasorio y de prueba frente a un ocasional proceso siguiente, esta vía en la práctica da problemas indudables como para el Inspector que ha de constatar con visitas puntuales y, en ocasiones, con no demasiados medios técnicos la vida de actividades de mobbing como para el trabajador debido a que para él implica evidenciar públicamente su peculiar situación que no es justamente amable ni personalmente ni en lo profesional, lo cual puede incidir

de forma indirecta en una más grande estigmatización de la que, a efecto del “mobbing”, ya sufre haciéndole objetivo en potencia de novedosas y reiteradas represalias por parte del “mobber” o hostigador (sea el empresario o a un compañero), para lo que el trabajador-víctima podría pedir su custodia.

Sí o sí, la mayor parte de los profesionales jurídicos coincide en tipificar el acoso laboral como delito en el Código Penal, incluirlo como peligro a prevenir en la Ley de Prevención de Riesgos de trabajo, reconocerlo en la Ley de Estabilidad Social como patología profesional e incorporarlo en el Estatuto de los Trabajadores como una vulneración de un derecho importante del trabajador. Es de aguardar que en un futuro próximo el acoso laboral sea integrado en la Categorización Universal de Patologías de la Organización Mundial de la Salud, y pase a ser considerado no como percance de trabajo sino como patología derivada del trabajo.

En la legislación ecuatoriana no existe una regulación o norma expresa en la que se sancione al acoso moral laboral; sin embargo, los principios constitucionales, los convenios y tratados internacionales, en especial los de la Organización Internacional del Trabajo, en especial, el Convenio 111 y las decisiones de la Comunidad Andina, sobre todo la Decisión # 547, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, abren la posibilidad de que se creen normas apropiadas. Mientras tanto, 104 quienes son víctimas de este mal, no tienen más opciones

que ampararse en normas generales de la Constitución Política de la República y el Código del Trabajo, por medio de las cuales, se puede alcanzar justicia, debido a que la normativa existente no permite que el acoso laboral, constituya un derecho tipificado por el que se pueda demandar administrativa o judicialmente.

3.4 El acoso laboral o mobbing en la legislación mundial y ecuatoriana

Para comprender e intentar el mobbing es aconsejable conocer la normativa mundial que lo regula y las exigencias que las leyes ecuatorianas lo reglamentan; de esta forma, además, se debería nombrar que la unidad de ingenio humano o quien tenga estas funcionalidades debería actuar de conformidad a eso que estas leyes dispongan.

El derecho al trabajo está amparado en el testimonio Mundial de Derecho Humanos que ha sido adoptada en la Asamblea Gral. de la ONU el 20 de diciembre de 1948. Este testimonio expone que toda la gente es libres y equivalentes tanto en dignidad como en derechos, así como ni una persona puede ni debería ser sometido a crueles maltratos y torturas, tampoco se vulnerará de forma arbitraria su historia privada, familia y domicilio.

El testimonio Mundial de Derechos Humanos instituye que el trabajo es un derecho y lo explica en 4 propiedades que se citan después:

1. Todo individuo tiene derecho al trabajo, a la

independiente elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la custodia contra el desempleo.

2. Todo individuo tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual sueldo por trabajo igual.

3. Todo individuo que labora tiene derecho a una remuneración equitativa y exitosa, que le asegure, así como a su familia, una vida acorde a la dignidad humana y que va a ser completada, en caso primordial, por cualesquiera otros medios de defensa social.

4. Todo individuo tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la protección de sus intereses. (Naciones Unidas, art. 23)

Al respecto, el testimonio Mundial de los Derechos Humanos hace referencia de forma general al derecho al trabajo que tienen todas las personas, que debería efectuarse bajo ciertas condiciones y propiedades para el correcto desenvolvimiento de las interrelaciones tareas, con un sueldo justo, independiente de hostigamiento y actividades que atenten contra la dignidad de los trabajadores.

Continuando con el pronunciamiento de los organismos de todo el mundo, es pertinente citar el Pacto 190 sobre la violencia y el acoso ha sido aprobado por la Organización Internacional del Trabajo el 25 de junio de 2019. El Acuerdo 190 tiene 20 artículos, e sugiere que las

naciones deberán “respetar, impulsar y garantizar el goce del derecho de todo individuo a un mundo del trabajo independiente de maltrato y acoso”. Esto involucra, que se deberán entablar nuevos lineamientos que permitan asegurar que el estado y las empresas luchen con el maltrato y el acoso.

El Pleno de la Asamblea Nacional del Ecuador, el 17 de enero de 2021 ratificó por unanimidad acogerse al Acuerdo sobre la Supresión de la violencia y Acoso en el entorno laboral de la Organización Mundial del Trabajo (OIT), lo que involucra que el estado ecuatoriano debería cambiar y ajustar su normativa de conformidad a las posiciones que muestra el dicho acuerdo.

Al respecto, se cita 3 artículos:

El art. 4 muestra: “[...] h) asegurar que existan medios de inspección y averiguación efectivos de los casos de maltrato y acoso, incluyendo por medio de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.”

Sobre este artículo, el Ministerio de Trabajo tendrá que robustecer su administración para hacer una inspección intensiva sobre el acoso laboral , para que las empresas se sientan en la obligación de actuar de conformidad a la ley y muy lento se transforme la cultura de las empresas para que velar por los derechos laborales no sea una obligación si no un acto voluntario.

Art. 9.- Todo integrante tendrá que adoptar una

legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su nivel de control para prevenir la violencia y el acoso en el planeta del trabajo, integrados la violencia y el acoso por razón de género, en especial, en el tamaño en que sea razonable y posible:

- a) adoptar y utilizar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del sitio de trabajo relativa a la violencia y el acoso;
- b) considerar la violencia y el acoso, así como los peligros psicosociales asociados, en la administración de la estabilidad y salud en el trabajo;
- c) detectar los riesgos y evaluar los peligros de maltrato y acoso, con colaboración de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y mantener el control de estos riesgos y peligros, y
- d) dar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación sobre los riesgos y peligros de maltrato y acoso reconocidos, y sobre las medidas de prevención y custodia que corresponden, incluso sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas relacionadas con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo.

Art. 10 instituye [...] b) asegurar un simple ingreso a vías de recurso y compostura apropiadas y eficaces y a

mecanismos y métodos de notificación y de solución de conflictos en los casos de maltrato y acoso en el planeta del trabajo, que sean seguros, equitativos y eficaces, como, por ejemplo:

- I. métodos de presentación de quejas e indagación y, si nace, mecanismos de solución de conflictos en el sitio de trabajo;
- II. mecanismos de solución de conflictos externos al sitio de trabajo;
- III. juzgados o tribunales;
- IV. medidas de defensa de los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes ante la victimización y las represalias, y
- V. medidas de ayuda jurídica, social, médica y administrativa para los querellantes y las víctimas.

Lo previamente descrito, está predeterminado en la Constitución del Ecuador, pero no de manera explícita ya que no hay artículos específicos que traten sobre el acoso laboral , pero si se refiere a que el trabajo debería dar estabilidad psíquica, moral y sexual o que las ocupaciones laborales se tienen que realizar en un ambiente correcto y propicio.

Sobre el trabajo, la Constitución del Ecuador expedida por la Asamblea Constituyente en el año 2008, en su artículo 33 cita que “El trabajo es un derecho y un deber

social, y un derecho económico, fuente de ejecución personal y base de la economía. El Estado garantizará a los individuos trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el manejo de un trabajo sana y libremente elegido o aceptado.” (Ecuador, Constitución de la Republica del Ecuador 2008, art. 33).

Del mismo modo, el artículo 11, numeral 2 instituye que:

Toda la gente es equivalente y disfrutarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie va a poder ser discriminado por causas de etnia, sitio de origen, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, lenguaje, religión, doctrina, filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra exclusión, personal o colectiva, temporal o persistente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación;(art. 11).

El articulo anteriormente expuesto, refiere a que nadie podría ser discriminado por ni una situación, si por cualquier exclusión personal o colectiva, lo cual posibilita comprender que, en el acoso, una vez que suceden situaciones como burlas, discriminación, malos tratos etcétera., se está vulnerando diversos derechos

establecidos en la Constitución Ecuatoriana.

Artículo 66, numeral 3, literales a) y b): “Se reconoce y garantizará a los individuos:

3. El derecho a la totalidad personal, que incluye:

- a) La totalidad física, psíquica, moral y sexual.
- b) Una vida independiente de maltrato en el campo público y privado. [...]”.(art. 66)

Los artículos previamente citados realizan alusión a que es un derecho tener un trabajo merecedor, sin que se perjudique la totalidad física, psíquica, moral y sexual. Una vez que se habla del acoso laboral o mobbing los efectos de este tienen la posibilidad de influir sobre la salud psíquica del trabajador y de los individuos que son parte de su ámbito, entonces se hace imperioso que el ambiente laboral sea el correcto; y al respecto, el artículo 326 de la misma.

Constitución menciona que “El derecho al trabajo se sustenta en los próximos principios: [...] 5. Todo individuo va a tener derecho a desarrollar sus tareas en un ambiente conveniente y propicio, que garantice su salud, totalidad, estabilidad, limpieza y bienestar”. (art. 326)

De esta forma, además, el Artículo 341 sugiere:

“El Estado generará las condiciones para la defensa integral de sus pobladores a lo extenso de sus vidas,

que aseguren los derechos y principios ubicados en la Constitución, en especial la estabilidad en la variedad y la no discriminación, y priorizará su acción hacia conjuntos que requieran importancia particular por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o maltrato, o en ventaja de su condición etaria, de salud o de discapacidad. [...]”; (art. 341)

La Constitución del Ecuador, busca generar ambientes de trabajo adecuados, pero no basta con el fin, es necesario de normativa y leyes que regulen el actuar de los trabajadores y de los empleadores, entre varias de estas la Ley Orgánica del Servicio Público y el Código de Trabajo, que a partir de su entorno de control regular la interacción laboral tanto para la zona pública como para el privado.

El 22 de agosto de 2017 la Asamblea Nacional aprobó el plan de Ley Orgánica Reformativa a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el Acoso Laboral .

La reforma a la Ley Orgánica del Servicios Público estima ciertos cambios, uno de ellos es el Art. 23 literal r) de la Ley Orgánica del Servicios Público instituye: “Derechos de las servidoras y los servidores públicos.
- Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos: [...] r) No ser individuo de acoso laboral .” (Ecuador, Ley Orgánica del Servicio Público 2010, art. 23). De esta forma, además, el artículo 48, en

el literal ñ) sobre las causales de destitución apunta.

– “Son causales de destitución: [...] ñ) Atentar contra los derechos humanos de alguna servidora o servidor de la organización, por medio de cualquier tipo de coacción, acoso o embestida con integración de toda forma de acoso laboral , a una compañera o compadre de trabajo, a un preeminente jerárquico mediano o inmediato o a una persona subalterna.” (art. 48)

Esta reforma a la LOSEP respecto al acoso laboral añade la probabilidad de que un servidor público sea desvinculado si hace actos de acoso laboral , situación que de cierta forma aspira defender los derechos de la víctima.

Esta ley continúa con una reforma al Código del Trabajo, y el artículo 42 numeral 36 del Código del Trabajo, dispone que:

Son obligaciones del empleador: [...] 36. Llevar a cabo programas de capacitación y políticas orientadas a detectar las diferentes posibilidades del acoso laboral , para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y alteración que se pudiera producir en la interacción laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador; (Ecuador, Código de Trabajo 2017, art. 42).

El artículo citado en el párrafo que antecede, ya instituye como una obligación del empleador llevar a

cabo programas para detectar el acoso laboral , pero no apunta más grandes detalles ni propiedades de lo cual este debe contener, lo que deja a criterio del empleador las políticas internas que adopte para la identificación y prevención del acoso laboral .

La reforma a esta ley contempla en su Art. 44 las “Prohibiciones al empleador”; entre ellas, [...] m) “El cometimiento de actos de acoso laboral o la autorización de los mismos, por acción u omisión”. (art. 44).

Al igual que en la reforma a la LOSEP, añade para Código de Trabajo las prohibiciones para el trabajador y las razones por las que se puede ofrecer por culminado el contrato, realizando alusión que el acoso laboral va a ser sancionado indistintamente de la personal que lo ejerza.

“Art. 46.- Prohibiciones al trabajador. - Es prohibido al trabajador: [...] j) El cometimiento de actos de acoso laboral hacia un camarada o compañera, hacia el empleador, hacia un preeminente jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa” (art. 46).

Artículo 172.- “Causas por las que el empleador puede ofrecer por culminado el contrato. - El empleador va a poder ofrecer por culminado el contrato de trabajo, anterior observado bueno, en los próximos casos: [...] 8. Por el cometimiento de acoso laboral , así sea de forma personal o coordinada con otros individuos, hacia un camarada o compañera de trabajo, hacia el empleador

o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la compañía.” (art. 172).

“Art. 173.- Razones para que el trabajador logre ofrecer por culminado el contrato. - El trabajador va a poder ofrecer por culminado el contrato de trabajo, y anterior observado bueno, en los casos siguientes:”

4) En casos de padecer acoso laboral , cometido o autorizado por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales. Una vez presentada la demanda del observado bueno, procederá la abertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que van a ser oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o el que le represente. La compensación va a ser la implantada en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código. Atendiendo a la gravedad del caso la víctima de acoso va a poder pedir frente a la autoridad laboral competente la disculpa pública de quien cometió el comportamiento.

Una vez que el trabajador o trabajadora presente indicios fundados de haber sufrido acoso laboral corresponderá al empleador o empleadora exponer una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. (art. 173).

El artículo 539 en el primer inciso del Código del Trabajo, en relación a las “Atribuciones de las autoridades

y organismos del trabajo, apunta correspondiente al Ministerio de Trabajo la reglamentación, organización y custodia del trabajo y las demás atribuciones establecidas en este Código y en la Ley de Sistema Administrativo en materia laboral”; (art. 539), es de esta forma que en el Ministerio de Trabajo expidió el Consenso Ministerial Nro. MDT-2020-244.

Por medio de Consenso Ministerial Nro. MDT-2020-244 publicado en Registro Oficial 355 del 22 de diciembre de 2020, el Ministerio del Trabajo expide el “Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de maltrato contra la dama en los espacios de trabajo” y ciertos de los artículos a tener en cuenta son:

Art. 4.- De la adopción de medidas de prevención.
– Cada una de las instituciones y entidades del sector público y empleadores del sector privado deberán adaptar su normativa interna acorde a los preceptos establecidos en el presente Consenso Ministerial; en el “Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de maltrato contra la dama en los espacios de trabajo”, que está anexo al presente instrumento; y, demás lineamientos definidos por el Ministerio del Trabajo.

“Art. 8.- De la inculpación. – El/a trabajador/a que se sienta afectada/o por un acto de discriminación, acoso laboral y/o maltrato en el campo laboral , o el/a

trabajador/a que sea testigo de uno de dichos actos, va a poder exponer una inculpación por medio de los próximos medios”:

a) Por medio digital, en el Sistema exclusivo de Trabajo – SUT se va a poder entrar por medio de la página web del Ministerio del Trabajo. La Dirección de Contacto Habitante, remitirá las denuncias receptadas a las Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público ubicadas a grado nacional; y,

b) Por medio físico, por medio de las ventanillas de atención ciudadana de la Planta Central y de las Direcciones Regionales; y, Delegaciones Provinciales de Trabajo y Servicio Público ubicadas a grado nacional. Las denuncias van a ser registradas por la Dirección de Secretaría Gral. en el Sistema de Administración Documental Quipux y las remitirá a las Direcciones pertinentes, conforme con la jurisdicción a la correspondiente la incriminación.

“Art. 9.- De los requisitos de admisibilidad de la inculpación. – La incriminación tendrá que consumar con los próximos requisitos de admisibilidad”:

a) Denominación de la autoridad frente a quien se ofrece la acusación (Inspector del Trabajo);

b) Nombres y apellidos enteros, número de cédula de identidad, ciudadanía o pasaporte, estado civil, edad, profesión u ocupación y dirección domiciliaria de la o el

denunciante;

- c) Nombre y RUC del empleador;
- d) Nombres y apellidos enteros del individuo contra quien se ofrece la incriminación y cargo que ejerce;
- e) Narración clara y descriptiva de los hechos que sirven de motivo de la inculpación, debidamente organizados y numerados;
- f) Dirección del sitio en el cual debería notificarse a la o el denunciado, y correspondencia electrónica para el mismo impacto, en caso de conocer;
- g) Medios de prueba del hecho denunciado; y,
- h) Correspondencia electrónico de la o el denunciante para recibir notificaciones.

Como se prueba en los artículos anteriormente citados, este consenso instituye directrices para hacer una inculpación frente a de acoso laboral en el Ministerio de Trabajo; y, si bien todavía hay mucho por hacer es un enorme paso que el acoso laboral este identificado en la legislación ecuatoriana; no obstante, la responsabilidad absoluta está en las organizaciones y en el personal que la administra, para que actos que atenten contra los derechos laborales no ocurran.

3.5 Contextualización del acoso laboral

El bullying en el ámbito laboral provoca secuelas psicológicas en los trabajadores. Por lo general la víctima

piensa que en primer lugar lo despedirán de su trabajo y le quitarán su único sustento. Fuente para alimentar a su familia, lo abrumba y en él una atmósfera de tensión que te impide concentrarte completamente en su mismo trabajo y vida diaria.

“La experiencia traumática supone una reestructuración de la personalidad, una relación diferente con el mundo, dejar huellas imborrables; pero puede construir encima de eso otra vez”.

Según el tipo de acoso laboral sus consecuencias son varias, más aún cuando se deja en manos de los trabajadores, su tratamiento y manejo se vuelve más difícil. Es cierto que una vez que cesa el acoso laboral, los empleados deben volver a trabajar. Este riesgo psicosocial del trabajo se ha ido, pero la vida normal genera una marca imborrable.

En general, son mayoritariamente lesionados por el bullying, los derechos laborales y de privacidad, dignidad, libertad sexual; igualdad y no discriminación, seguridad, salud, integridad física y moral. Sin embargo, la incidencia negativa del bullying es para quienes la padecen originando consecuencias negativas en el trabajo para:

Trabajadores: Víctimas de bullying sufren bajo rendimiento y dificultad laboral, posible pérdida o abandono de los puestos de trabajo y las consiguientes perspectivas de empleo, promoción y muchas veces

estabilidad laboral y daño mental (ansiedad, depresión, tensión musculoesquelética, hipertensión, etc.) y social (que afecta al entorno familiar).

Empresa: Desde el punto de vista de la eficiencia económica a disminución de la productividad y ausentismo, publicidad, denegación y posibles incidentes legales y eventual pago, compensación económica en reemplazo y actualización tasa de accidentes de trabajo. También en relación con el estrés, la ansiedad y empeoramiento del ambiente de trabajo.

El acoso laboral supone un riesgo psicosocial laboral para los trabajadores que sufran violencia o agresión psicológica por parte del acosador, diferentes estudios han demostrado la existencia de este problemas laborales relacionados con cierta apariencia disfunción que afecta a los propios trabajadores (mal clima trabajo, insatisfacción laboral, desmotivación, etc.) en funcionamiento de la misma empresa (ausencia, terminación del empleo, aumento de los accidentes, disminución de la cantidad y calidad de los accidentes trabajo, falta de concentración, incumplimiento de metas y objetivos, etc.).

3.6 El acoso como riesgo laboral

En primer lugar, el acoso laboral siempre debe abordarse desde el campo, Prevención de Riesgo Laboral, porque es un síntoma de problema organizacional y no debilidad individual. El acoso en el trabajo es considerado,

según diferentes autores, es conocido como un factor de riesgo de carácter psicosocial, ya que podría ser causa del estrés laboral. Está asociado a una empresa pública o un sector privado que tiene una mala organización del trabajo, donde no se tiene en cuenta el factor humano, y no existe buen manejo en la resolución de conflictos, potencialmente capaces de dar lugar en la producción de accidentes de trabajo en el lugar de desempeño.

Este suele ser el caso en organizaciones donde hay estilos de órdenes autoritarios, altamente jerarquizados, donde la presión sistemáticamente para los subordinados permite una mayor rentabilidad y donde participación de los trabajadores y trabajadoras en sus condiciones trabajo raro Hay organizaciones donde puede ocurrir el bullying incluso institucionalizado, como una forma de segregar o eliminar a los miembros es sin rastro.

El acoso laboral es un riesgo para cualquier trabajador, es conveniente tenga en cuenta que la diferencia entre conflicto interpersonal y el mobbing no radica en el tipo de conducta que se manifiesta ni en su cómo se genera este comportamiento, pero básicamente de qué se trata frecuencia y duración del comportamiento hostil, que llevará a la víctima a un estado de debilidad e impotencia y a un alto riesgo de ser expulsado del ambiente de trabajo.

Aparentemente Mobbing o el Acoso Laboral es un riesgo laboral que sin duda tiene visos delictivos, al

igual que el acoso sexual. El acoso laboral tiene autores intelectuales, materia, cómplices y encubridores. Lo dicho nos lleva a reflexionar y explicar que no solo desde el punto de vista laboral, es necesario enfocarse problema, sino también del derecho penal. legislador ecuatoriano debe averiguar y tomar medidas sobre los problemas en los problemas sociales práctica permanente en todos los escenarios de trabajo del país.

El acoso laboral puede ser causado por celos, envidia, competencia, problemas personales, interfiere con su trabajo compañeros que empeoran su imagen. crítica a su obra. amenazas verbales o escritas, gestos de rechazo o desprecio; burlas y calumnias; ataques a las creencias religiosas; interés en disminuir su competencia, desempeño y responsabilidades laborales; asignación de tareas capacidad compleja; persecución a través de estrictas medidas represivas y estricto, etc. Respeto a la dignidad, la libertad y la integridad personal desarrollo esencial, igualdad ante la ley y el derecho laboral, derechos libertad de trabajo y seguridad humana para todos está en el centro de todo lo que hacen los políticos y los empresarios.

Muchos de nosotros argumentamos que la dignidad está relacionada con la sociedad. Una existencia única como ser humano. Tan importante como respirar como un derecho a vivir. El acoso en el lugar de trabajo violando varios principios constitucionales como el derecho al trabajo, libertad de desarrollo, trabajo libre, integridad

y la seguridad humana estipulada y garantizada por la Constitución según la República del Ecuador y Documentos Internacionales.

Para el pleno desarrollo del carácter y la dignidad, la ley garantiza la igualdad ante la ley, tratar a todas las personas por igual, sin excepciones ni privilegios. La igualdad consiste en aplicar la ley y recibir el tratamiento en todos los casos específicos, todos tienen los mismos derechos y están sujetos a las mismas obligaciones.

La libertad es una capacidad que todo individuo humano tiene participar en actividades físicas, intelectuales y morales; limitaciones establecidas por el ordenamiento jurídico. Montesquieu dijo, *“la libertad consiste sólo en poder hacer lo que uno quiere”*, hay libertad absoluta, pero hay límites, actos que violen las leyes y el orden público y la moral. libertad tiende a construir el bien y destruir el mal, el peligro de la libertad, el libertinaje puede conducir al abuso.

3.7 Acoso laboral en contexto ecuatoriano

Para entender en qué medida es responsable un empleador por actos de acoso entre sus trabajadores de la misma jerarquía, donde este desconoce los diferentes actos hostiles ya que son hechos de manera clandestina, se necesita comprobar dos puntos de vista centrales: por un lado, su calidad de garante de derechos de sus trabajadores, por el inicio de subordinación.

El otro punto es que la ley le proporciona la calidad

de causal para concluir con el contrato de trabajo, donde nuestro interés va a ser aquella situación en la que el trabajador culmine con la interacción laboral y le sea acusado al empleador el pago de las respectivas indemnizaciones que nuestra ley ordena.

Con respecto al primer punto, el trabajador es el individuo salvaguardado por el Derecho del trabajo. Por ende, la normativa de Orden Público Laboral debería ir destinada hacia su tutela como conjunto débil en las colaboraciones laborales. Esta custodia le da la facultad al trabajador de ejercer actividades en caso de violación a sus derechos.

De esa manera, tras un mal ocasionado por una situación de acoso laboral que tuvo como consecuencia una grave deficiencia en la igualdad psicológica de la víctima, esta va a poder exponer las actividades, ya sean judiciales o administrativas, que crea pertinentes en oposición a su empleador de manera directa. Ahora, en casos de plantearse esa acción no va a ser primordial dirigirla exclusivamente al representante legal de la organización empleadora, sino, por otro lado, va a poder ser direccionada a quien el trabajador considere como empleador, sin que importe si lo desconoce.

En la misma línea de lo antedicho, a partir de la perspectiva del trabajador, y a partir de donde parte el Derecho del trabajo, el empleador no es solamente quien figura en el papel de pagos del salario, además

engloba a quienes ejerzan su representación. El Código del Trabajo fue claro de esa manera, de manera en el artículo 36 menciona que los representantes del empleador van a ser todos esos quienes, a nombre de él, ejerzan funcionalidades de dirección y gestión.

Además, vale la pena añadir lo cual la jurisprudencia ha decidido sobre ello: en los fallos de triple reiteración II-A, II-B y II-C de la Gaceta Judicial mayo-agosto de 1998, página 3241 es aclarado que no es obligación del trabajador conocer quién practica la representación legal de la compañía donde presta sus tareas. Por todo ello es deducible que, en casos de violación a sus derechos por acoso laboral, el trabajador perjudicado va a poder accionar no solo contra el representante legal de la organización, sino además a quienes ejerzan funcionalidades de dirección, que bien serían sus jefes mejores.

Conforme el artículo 44 del dicho cuerpo humano legal, el empleador tiene la prohibición expresa de cometer actos de acoso laboral, o de autorizarlos, así sea por acción, lo cual supondría una postura activa en el mobbing, o por omisión, o sea no haber tomado los recaudos necesarios para evadir estos actos de acoso.

Con en interacción a la omisión, si bien se entendería que el empleador desconoce o ignora la realidad de una situación de mobbing horizontal por los motivos explicados, su obligación es de carácter objetivo, ya que

implica un deber de cuidado, lo cual en materia penal es denominado como postura de garante. De tal forma, es viable concluir que el empleador es responsable en mobbing horizontal gracias a su postura de garante frente a las colaboraciones laborales acaecidas en su establecimiento y de los derechos de los trabajadores que laboran para él, más que nada ya que es el empleador quien se favorece de esa fuerza de trabajo; por lo cual debería dar las condiciones correctas para que el derecho constitucional al trabajo sea ejercido satisfactoriamente, en beneficio de las dos piezas de la relación laboral .

Con respecto al segundo punto central de la responsabilidad del empleador por acoso laboral horizontal debemos destacar que esta se considera como una causal legal para la terminación del contrato de trabajo. El acoso laboral , descrito en el artículo innumerado siguiente al artículo 46 del Código del Trabajo, es causal de observado bueno, tanto en favor del trabajador como del empleador. Siendo nuestro interés la causal de observado bueno descrita en el art. 173 núm. 4 ibíd., la cual faculta al trabajador a ofrecer por culminado el contrato de trabajo en caso de padecer acoso laboral , cometido o autorizado por acción u omisión por el empleador o sus representantes legales.

De tal forma, el mobbing horizontal que sufre el trabajador es encuadrable en este artículo, posibilitándolo a darse por despedido tras la concesión del dicho observado bueno por parte del Inspector del

Trabajo; todo aquello tiene como consecuencia el derecho a reclamar el pago de las indemnizaciones descritas en el artículo 189 ibídem.

Procesalmente, un empleador que fue desahuciado, anterior observado bueno, tras comprobarse su responsabilidad por omisión en casos de mobbing horizontal, va a ser obligado a anular las indemnizaciones aplicables al despido ineficaz, descrito en el art. 195.3 en su tercer inciso del Código del Trabajo, que corresponde a un año de sueldo, de acuerdo con el último sueldo percibido.

De más está mencionar que las repercusiones de no manejar un control ágil del ambiente de trabajo son bastante severas; sin embargo, tienen la posibilidad de ser pensadas además como incentivos negativos que alienten la construcción y utilización de programas de tarea compliance tendientes a la erradicación del acoso laboral .

Bastante aparte de si es o no beneficiosa una normativa tan severa y precisa con respecto al empleador, lo cual es inevitable de determinar es la vida de una responsabilidad objetiva. Como resultado de eso, en caso de que el trabajador active la acción administrativa del observado bueno para ofrecer por culminado el contrato de trabajo por la causal descrita en líneas pasadas, este solo tendrá que exponer frente a el Inspector del Trabajo indicios fundados de haber sufrido acoso laboral .

En tal escenario va a ser el empleador el delegado de desvirtuar aquellas acusaciones por medio de la justificación de un comportamiento ágil frente a un peligro potencial de mobbing entre trabajadores de la misma jerarquía organizacional, que es bastante posible que desconozca. Como custodia frente a una queja administrativa de esta clase, el empleador tendrá que enseñar que ha aplicado los debidos actos preventivos, canales de acusación y medidas correctivas correctas para eludir el acoso laboral en su establecimiento; 39 o, lo cual es lo mismo, mostrar que ha ejercido un prudente programa de tarea compliance.

Con en relación a los indicios que debería brindar el trabajador para activar las indagaciones de mobbing, sabemos que la regla canaliza estas denuncias de manera tan posible e inaugurada debido inicialmente de custodia administrativa en favor del trabajador, dispuesto en el art. 5 del Código del Trabajo, en concordancia con el inicio indubio pro-operario, consagrado en el artículo 9 del mismo cuerpo humano legal.

La exigencia al trabajador de tan solo indicios de haber sufrido acoso laboral revierte la carga de la prueba, ahora en manos del empleador, quien tendrá que mostrar los aspectos expuestos en el párrafo anterior; bastante aparte de la realidad o no del acoso a causa de otro trabajador.

En vista de su calidad de garante de los derechos de

los trabajadores, los esfuerzos del empleador van a ser direccionados a comprobar que este puso a disposición de los trabajadores los canales de acusación pertinentes para evadir que el acoso prosiga; de tal forma va a poder justificar que no es encuadrable en la figura de la omisión, aunque todo dependerá de la elección del Inspector del Trabajo.

No está por demás mencionar que esta clase de argumentos es sólo aplicable en el mobbing horizontal, donde el empleador tiene una postura pasiva, en consecuencia, la naturaleza de la responsabilidad por infracciones directas por el empleador, como el Bossing, nada deben ver con aquel tipo de argumento.

Desde la reforma del Código del Trabajo, en el mes de noviembre de 2017, donde ha sido incluida la figura del acoso laboral en la legislación laboral ecuatoriana, fueron presentadas un número destacable de denuncias por este caso. De esta forma, en el año 2018 fueron presentadas, durante las 32 dependencias regionales que tiene el Ministerio del Trabajo a grado nacional, un total de 359 denuncias por acoso, sin tener una excepción precisa de cuántas fueron por mobbing horizontal.

Dentro del año siguiente, la tendencia de la presentación de denuncias continuó con un jefe ascendente. Sin embargo, a grado judicial no hay una cifra precisa que especifique las razones que se han sustanciado por esta clase de acoso; en esencia pues la

mayor parte de las controversias acostumbran disiparse a grado administrativo, donde es el Inspector del Trabajo el delegado de dirimir la discusión, especialmente otorgando o negando el observado bueno, según ha sido explicado en párrafos anteriores.

3.8 El mobbing en cifras: Ecuador

Los casos de acoso laboral o mobbing permanecen incrementando cada vez más en nuestra región. Aproximadamente, el Ministerio de Trabajo obtiene de 2 a 26 denuncias al mes por acoso laboral. Estadísticas de 2021 señalan que el Ministerio de Trabajo registra 137 denuncias por acoso laboral, de las cuales 106 fueron resueltas.

El 61% de las denuncias corresponde a damas y el 71% de aquellas denuncias son del sector privado.

“Son situaciones en las que una persona, mayormente que tiene “poder” por jerarquía en una organización atenta contra otra persona, construyendo un ambiente intimidatorio, comúnmente aprovechándose de su situación de ‘poder’ por arriba de su víctima, la humilla, la ofende, la sobre carga de labores e inclusive la hace cometer actos no deseados e inclusive hostiles, dentro del ámbito laboral”, explica el jurista Christian Vaca.

Sin embargo, el acoso laboral con connotación sexual es una manera de maltrato relacionada con la sexualidad que da sitio a situaciones de intimidación u humillación de la víctima.

El acoso laboral es sancionado en Ecuador con observado bueno y despido, conforme con la Ley Orgánica Reformatoria del Servicio Público y al Código de Trabajo, que busca prevenir esta clase de conductas en la oficina.

“La justicia vino actuando tarde a favor de las víctimas. Y, en los peores casos, la corrupción puede más. Hay casos de víctimas que además han retirado las denuncias. Yo tuve un comprador, ya solo nos faltaba la audiencia de juicio para cerrar la situación, donde ella fue acosada y hostigada por el gerente de ventas de la compañía, teníamos pruebas y clip de videos, correos, mensajes, etcétera, pero antecedente de la audiencia de juicio ella retiró la acusación. No le pregunté el por qué por obvias causas, solo respeté su decisión”, comparte el jurista como vivencia.

El problema de esta clase de situaciones es que, en la mayor parte de situaciones, las víctimas no denuncian lo cual les está sucediendo.

Las causas se deben a que no saben que son víctimas de acoso laboral, no aspiran “meterse en inconvenientes con la empresa” y prefieren marcharse o no son conscientes de que la ley les ampara y les proporciona ciertos derechos.

3.8.1 ¿Qué dice la ley?

La alta competencia en el mercado laboral que supone el proceso de globalización ha repercutido

en la frecuencia en que los trabajadores incurren en actividades perjudiciales para el clima laboral. Entre esas actividades aparece el mobbing, un anglicanismo que proviene de la locución inglesa to mob, que puede traducirse como la acción de acosar u hostigar. En el intento por sintetizar la definición del mobbing, es posible concebirlo como acoso moral, acoso laboral u hostigamiento psicológico.

Según la Real Academia de la Lengua Española, acosar implica “apremiar de forma constante o insistente a alguien con molestias o requerimientos”; por su parte, hostigar es la molestia o burla hacia alguien de forma insistente. Si bien están relacionados, estos dos términos no son sinónimos.

No obstante, son englobados dentro de la figura del mobbing, debido a que se trata, en el campo del derecho, de un concepto indeterminado. Así pues, será encuadrable en cada caso particular, en razón de las circunstancias y normativa respectiva, la terminología a aplicarse; sin olvidar que el Código del Trabajo, tácitamente, incluye en su art. 42 núm. 36 el hostigamiento dentro de la figura general del acoso laboral, siendo obligación del empleador implementar programas para prevenirlo o, en su defecto, sancionarlo.

El primero en utilizar, en el campo laboral, la figura del mobbing fue el psicólogo alemán Heinz Leymann, quien formuló el concepto del acoso laboral como: “situación

en que una o más personas son objeto de violencia psicológica de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, por lo cual se ve mermada su estabilidad psicológica y reputacional; afectando sus labores debido a la desmotivación laboral”. En ese sentido, puede sintetizarse la figura en cuestión, en suma, de la figura de la hostilidad laboral, como la existencia de una comunicación deficiente y un comportamiento abusivo y perjudicial para un trabajador en el ámbito del trabajo.

En la normativa ecuatoriana encontramos la definición del acoso laboral o mobbing en el artículo innumerado siguiente al artículo 46 del Código del Trabajo, el cual menciona:

Debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral.

Con base en esa conceptualización, debemos destacar algunos elementos del mobbing, a parte del evidente acoso u hostigamiento descrito en líneas anteriores:

- Alta frecuencia: Para que se compruebe la existencia del mobbing, tiene que ser reiterado, puesto

que los actos aislados, a ojos de la normativa ecuatoriana, no son considerados como acoso laboral.

- Por tiempo prolongado: A más de ser reiterado, los actos tendientes a desmoralizar a un trabajador deben ser sostenidos en el tiempo. Si bien no existe un tiempo exacto para imputarse el acoso, consideramos que debería ser por un lapso mayor a noventa días, considerando que, si bien no es obligatorio, la gran mayoría de empleadores hacen parte de su derecho al período de prueba que el Código del Trabajo determina en su artículo 15, según el cual las partes pueden terminar la relación laboral sin indemnización alguna, por lo que se entiende que no cumplió sus expectativas. En tal sentido, el período de prueba, a más de ser muy corto, no brinda elementos razonables para sustentar actos de acoso laboral.

Recordemos que todo trabajo, en mayor o menor medida, implica un cierto nivel de estrés para el empleado. De modo que, para que se configure el mobbing y disparar la protección, multa e indemnizaciones correspondientes que provee la ley, deberá existir una alteración considerable en los niveles de estrés del trabajador, capaz de afectar su estado psicológico y repercutir en el desempeño de su trabajo.

Se entiende por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad del individuo, ejercido de manera reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en

el sitio de trabajo o en cualquier instante en oposición a una de las piezas de la interacción laboral o entre trabajadores, que tenga como consecuencia para el individuo afectada su menoscabo, violencia, humillación, o bien que amenace o afecte su situación laboral.

El acoso laboral puede considerarse como una actuación discriminatoria una vez que sea motivado por una de las causas, de etnia, sitio de origen, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, lenguaje, religión, doctrina, filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, etcétera.

El artículo 46, de Código del Trabajo: está prohibido al trabajador, el cometimiento de actos de acoso laboral hacia un compadre o compañera, hacia el empleador, hacia un preeminente jerárquico o hacia una persona subordinada en la compañía.

Y el numeral octavo del artículo 172 del Código del Trabajo muestra que el trabajador, podría ser individuo de observado bueno, por el cometimiento de acoso laboral, así sea de forma personal o coordinada con otros sujetos.

“Ahora si el acoso laboral llega a ser juzgado como un delito de discriminación pasa de una cuestión civil a una cuestión penal, y la sanción es más grave”, añade el jurista Vaca.

El Art. 540 del Código Penal muestra que:

El individuo que, propague, practique o incite a toda excepción, restricción, exclusión o preferencia, basada en motivos de rencor, para anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos en condiciones de equidad, va a ser sancionada con pena privativa de independencia de uno a 3 años.

3.8.2 Indemnizaciones

El trabajador que fue víctima de acoso laboral recibirá la compensación equivalente al costo de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo.

Atendiendo a la gravedad del caso la víctima de acoso puede pedir frente a la autoridad laboral competente la disculpa pública de quien cometió el comportamiento, de la misma forma que lo establece el numeral octavo del artículo 545 del Código del Trabajo.

Una vez que el trabajador o trabajadora presente indicios fundados de haber sufrido acoso laboral le corresponde al empleador o empleadora exponer una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

3.8.3 ¿Dónde denunciar el acoso laboral?

Lo primero que debes hacer es juntar pruebas: clip de videos, correos, papeles, audios.

- Por la organización: Puedes acercarte al departamento de Ingenio Humano o Recursos Humanos de la organización y exponer las pruebas. Ellos tienen la posibilidad de solucionar el problema.
- Por el Ministerio de Trabajo: Puedes acercarte al Departamento de Inspección Laboral y asentar la inculpación.
- Por la Fiscalía: Si llegases a atravesar por un caso de acoso laboral por odio, puedes asentar la inculpación en la Fiscalía. En esta situación un jurista te puede dirigir de mejor forma.

BIBLIOGRAFÍA

- 1 AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (2008). La protección de los trabajadores del sector de la hostelería, la restauración y el catering. FACTS, 79.
- 2 AGUAYO VELÁZQUEZ, Ángel Santiago.
- 3 ALONSO OLEA, Manuel. Introducción al Derecho del Trabajo. Editorial Revista de Derecho Privado, 3º edición, Madrid, 197 3
- 4 ASHFORTH, B. (1994). Petty tyranny in organizations. Human Relations, 47 (7), 755-778.
- 5 BAILLIEN, E., & DE WITTE, H. (2009). Why is organizational change related to workplace bullying? Role conflict and job insecurity as mediators. Economic and Industrial Democracy, 30 (3), 348-371.
- 6 BJÖRKQVIST, K., ÖSTERMAN, K. & HJELT-BÄCK, M. (1994). Aggression among university employees. Aggressive
- 7 CABALLERO RENDÓN, Javier, Revista Paceaña de Medicina Familiar. Acoso Psicológico en el Trabajo “mobbing”. 9 de abril 1990
- 8 CAVAZOS Flores, Baltasar. Lecciones de derecho Laboral. México. 2003.
- 9 COMUNIDAD ANDINA. INSTRUMENTO

ANDINO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.
2005

- 10 DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Porrúa. México. 2005.
- 11 DECLARACIÓN DE LA OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. 2009.
- 12 DE LA CUEVA, Mario. Historia del Derecho de Trabajo. México. 1961
- 13 EINARSEN, 2000; Quine, 2001; Agervold, 2007
- 14 EINARSEN, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. Aggression and Violent Behavior: A Review Journal, 4(5), 379-401.
- 15 FORNÉS, Martínez-Abascal; GARCÍA de la Banda.2008
- 16 FORNÉS, Vives. 2003.evolucion del mobbing
- 17 EINARSEN, S., HOEL, H. & NOTELAERS, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. Work & Stress, 23 (1), 24-44.
- 18 EINARSEN, S., RAKNES, B. I. &Matthiesen, S. B. (1994). Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: An

exploratory study.

19 EUROPEAN JOURNAL OF WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY, 4 (4), 381-401.

20 EINARSEN, S., & RAKNES, B. I. (1997). Harassment at work and the victimization of men. *Violence and Victims*, 12 (3), 247-263.

21 ERMIDA Uriarte Oscar, Trabajo Decente y formación profesional en boletín del mismo nombre, Montevideo: Cinterfor, Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional, Número 151, 2001.

22 FIDALGO, A. M., & Piñuel, I. (2004). La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing. *Psicothema*, 16 (4), 615-624.

23 GARCÍA y ROLSMA, 2003; Fornés, 2002.

24 GONZALEZ DE RIVERA Y REVUELTA, José Luis – Diario Médico 18-7-2000.-

25 GONZÁLEZ de Rivera (2002) mobbing

26 GARCÍA ROMERO, Pepe; DAYA H. Roisma. Trabajando con el enemigo, Estrategias para combatir los conflictos en el lugar de trabajo

27 GRANADOS P, Isabel. Calidad de Vida Laboral, Historia, Dimensiones y Beneficios. *Revista de Investigación en Psicología*, vol. 14.

28 HANSEN, T., HOGH, A., PERSSON, R.,

KARLSON, B., GARDE, A. H. (2006). Bullying at work, health outcomes, and physiological stress response. *Journal of Psychosomatic research*, 60, 63-72.

29 HOEL, H., EINARSEN, S., & COOPER, C. L. (2003). Organizational effects of bullying. En S. Einarsen,

30 H. HOEL, D. ZAPF, & C. L. COOPER (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: international perspectives in research and practice* (pp. 203-218). Londres, Reino Unido: Taylor

31 HOEL, H., RAYNER, C., & COOPER, C. L. (1999). Workplace bullying. En C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (pp. 195-230). Chichester, Reino Unido:

32 LEYMANN, Heinz. *Contenido y Desarrollo del acoso grupal moral*. 1984 Suecia Universidad de Umea

33 LEYMANH. The mobbing encyclopedia. <http://www.leymann.se/English/frame.html>

34 RUEDA-CATRY, Marleen; VEGA RUIZ, María Luz. *Buenas prácticas de relaciones laborales en las Américas*. Lima: OIT/Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2005. Serie Documentos de Trabajo, Nº 199.

35 RUEDACATRY, Marleen; VEGA RUIZ, María

Luz. Buenas prácticas de relaciones laborales en las Américas. Lima, 2005

36 RUIZ, Carlos; GARCÍA, Ana. Revista Española de Salud Pública. 2007

37 SEVILLA, 5 (EUROPA PRESS). La Central Sindical Independiente y de funcionarios

38 STOLTZE, Carlos. Escuelas de Management y el Juramento Ético Profesional de sus egresados. Santiago de Chile. 2011.

39 TOPA, G., DEPOLO, M. & Morales, J. F. (2007). Acoso laboral: meta-análisis y modelo integrador de sus antecedentes y consecuencias. *Psicothema*, 19 (1), 88-94.

40 VIANA Y GIL, 2003 acoso moral y laboral

41 VILLANUEVA Carolina, En busca de buenas prácticas laborales: aprendizajes extraídos de 6 casos de empresas chilenas. Consejo Asesor Presidencial, Trabajo y Equidad. Diciembre de 2007.

42 WALKER L, Francisco. Discurso de Derecho del Trabajo. Vol. 3. 1961

43 WALKER LINARES, Francisco. “Nociones Elementales del Derecho”, Editorial Nacimiento, Santiago, Chile, 1957

44 CÓDIGO DEL TRABAJO, 2005

45 CABANELLAS (1998)

46 CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR 2008

47 REGLAMENTO GENERAL DEL SEGURO DE RIESGOS DEL TRABAJO. Resolución 741. 1986

48 REGLAMENTO DEL SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO. Resolución 390.

49 REGLAMENTO DEL INSTRUMENTO ANDINO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. Resolución 957.

50 REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES Y MEJORAMIENTO DEL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO. Decreto 2393.

51 RESOLUCIÓN CD. 333.IESS 07/10/2010

52 RESOLUCIÓN 172. Reglamento de Seguridad e Higiene de Trabajo

53 INSTRUMENTO ANDINO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (decisión 584)



Roberto Fabián Sánchez Chávez

Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, Magíster en Derecho Civil y Procesal Civil
Docente Facultad de Administración de Empresas – ESPOCH



Ángel Eduardo Rodríguez Solarte

Ingeniero en empresas, Magister en pequeñas y medianas empresas mención finanzas Docente Facultad de Administración de Empresas - ESPOCH



Ángel Bolívar Burbano Pérez

Ingeniero Industrial, Licenciado en Comunicación Social
Magíster en pequeñas y medianas empresas mención Finanzas, Docente Facultad de Administración de Empresas – ESPOCH



Víctor Gabriel Avalos Peñafiel

Licenciado en ciencias de la educación especialidad Contabilidad y Administración, Licenciado en Contabilidad y Auditoría CPA, Máster en Pequeñas y Medianas Empresas mención Finanzas.

ISBN: 978-9942-621-09-2

