



UNIVERSIDAD DE ESPECIALIDADES ESPÍRITU SANTO
FACULTAD DE DERECHO, POLÍTICA Y DESARROLLO

TÍTULO:

“EL ACOSO LABORAL O *MOBBING* EN EL ECUADOR”

**TRABAJO DE TITULACIÓN QUE SE PRESENTA COMO REQUISITO
PREVIO A OPTAR POR EL GRADO DE ABOGADA DE LOS
TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**

AUTORA:

MARÍA ALEXANDRA GONZÁLEZ

TUTOR:

ABG. ROBERT ALEXANDER FRIEND MACIAS

SAMBORONDÓN, AGOSTO, 2019

María A. González, Universidad de Especialidades Espíritu Santo – Ecuador,
magonzalez@uees.edu.ec, Facultad de Derecho Política y Desarrollo, Edificio E,
Universidad de Especialidades Espíritu Santo, Km. 2.km Vía Puntilla.

Resumen

El objeto principal de este trabajo de investigación es demostrar que Ecuador en relación a otros países latinoamericanos como Chile y Colombia, y europeos como España, no tiene una regulación exhaustiva sobre el *mobbing* o acoso laboral que sancione conductas de hostigamiento, maltrato y menoscabo en los lugares de trabajo. En el mismo sentido, el procedimiento es otra de las falencias que existe en el ordenamiento jurídico ecuatoriano ya que a pesar de que en la última reforma al Código de Trabajo se define el acoso laboral, en la práctica, se procede como una vía administrativa de terminación del contrato, sin considerar la vía judicial. En razón de lo anterior se propone una metodología analítica descriptiva que permitirá a través del estudio de la legislación nacional, doctrina y derecho comparado, concluir sobre la necesidad de una reforma laboral sobre el *mobbing* o acoso laboral.

Palabras clave: *acoso laboral, mobbing, hostigamiento, debido proceso, procedimiento.*

Abstract

The main purpose of this research work is to demonstrate that Ecuador in relation to other Latin American countries such as Chile and Colombia, and Europeans such as Spain, does not have an exhaustive regulation on mobbing or labor that sanctions harassment, mistreatment and impairment behaviors in Workplaces In the same vein, the procedure is another of the shortcomings that exist in the Ecuadorian legal system and the weight that in the last reform of the Labor Code defines labor work, in practice, it is proceeded as an administrative route of termination of the contract, without considering the judicial route. Based on the above, a descriptive analytical methodology is proposed, which is due to the study of national legislation, doctrine and purchased law, to conclude on the need for a labor reform on mobbing or labor harassment.

Keyword: *workplace harassment, mobbing, harassment, due process, procedure.*

1. Introducción

Es una realidad la existencia de un nuevo tipo de riesgo laboral, al cual se lo denomina con el término *mobbing* o acoso laboral, que no es otra cosa que el hostigamiento sistemático y persistente entre acosador y la víctima en un entorno laboral, sea este el empleador o el trabajador quienes tengan estas calidades. En el mismo sentido, se establece que esta figura se manifiesta de diferentes formas como: *Bossing*, *Mobbing* Vertical Ascendente, *Mobbing* Horizontal y Acoso Laboral Mixto. Cada uno de estos tipos de linchamiento moral, que de ser detectadas por las autoridades competentes, pueden ser sancionadas de manera civil, penal o vía administrativa dependiendo de la legislación aplicable en cada país.

La Unión Europea desde hace varias décadas ha reconocido la importancia de visualizar el acoso laboral como un problema que afecta la salud y seguridad de los trabajadores. Es por este motivo que algunos países miembros de esta Comunidad cuentan con una normativa específica para prevenir el acoso laboral, mientras que otros lo regulan a través de disposiciones variadas, tales como leyes laborales, códigos penales, etc. Entre los países con legislación específica que fueron pioneros en este tema son Suecia, que introdujo el *mobbing* en el año 1993; Bélgica, el cual promulgó en el 2007 una ley que previene la violencia en lugares de trabajo; entre otros como Reino Unido, Italia, Dinamarca, Holanda, etc. (Morales, 2016, págs. 83-84)

Ahora bien, en América Latina, dentro de los países pioneros está Colombia quien promulgó una ley de alcance nacional para prevenir, corregir y sancionar esta figura jurídica. De igual forma Chile, contiene normas que modificaron diversos artículos del Código de Trabajo que han incluido de igual forma sanciones, procedimientos y prevenciones a las conductas que se materializan en acosos dentro del trabajo.

En ese sentido, para demostrar que el ordenamiento jurídico ecuatoriano no garantiza ni proporciona seguridad jurídica en este tema, así como identificar las inadecuadas vías procesales en cuanto a salvaguardar los derechos de los trabajadores, se utilizará un método analítico descriptivo, el cual permitirá a través

del estudio de la doctrina, normativa nacional y sobre todo normativa internacional, para la cual se ha elegido países como Colombia, Chile y España como legislación comparada para llegar a las conclusiones respectivas sobre el acoso laboral en el Ecuador.

2. Conceptualización del Acoso Laboral o *Mobbing*

Para conceptualizar el acoso laboral, conocido también como *mobbing*, es importante remontarse al pasado, donde varios tratadistas y entendidos sobre la conducta humana, definieron al término como una acción agresiva colectiva y/o individual, contra otro grupo y/o miembro del grupo; por lo que puede definirse dentro de aspectos de hostilidad en lo colectivo o individual.

El término *mobbing* se lo suele denominar como acoso moral, síndrome de chivo expiatorio, linchamiento laboral, psicoterror profesional, hostigamiento psicológico, medioambiental u hostigamiento moral. (Esquivel, citando a Arastey y Gimeno, 2013, pág.232).

Etimológicamente, el *mobbing* es un término inglés, cuya denominación se la utiliza para describir situaciones en las cuales una persona es acorralada dentro del grupo en el que se desarrolla. Es también un término que proviene del verbo to mob, que en español se traduce como atacar, maltratar, asediar. Mientras que cuando se lo utiliza como sustantivo, el mismo tiene una aseveración completamente distinta al tema que se propone. (Orozco & Londoño, citando a Hirigoyen, 2013, pág. 96).

Konrad Lorenz, etólogo y zoólogo austriaco quien introdujo el *Mobbing* en el año 1963, para referirse a las conductas de hostigamiento de ciertos grupos de animales, los cuales se juntan para atacar a otro animal por el que sienten amenaza. Por otro lado, en el año 1972 Heinemann, un psiquiatra de nacionalidad sueca, rescató el término para referirse a la conducta hostil de niños respecto de otros en el ambiente estudiantil (Orozco & Londoño, citando a Piñuel y Oñate, 2013, pág. 96).

En razón de lo antes mencionado, Lynette James, especialista en Recursos Humanos y Relaciones Laborales de Jazz Aviation, considera que la violencia, el acoso y la intimidación como conductas irrespetuosas en el trabajo, puede causar

la desmotivación de los empleados, propiciando un entorno laboral hostil (Moser, citando a Lynette James, 2018, pág. 18).

Debido a lo anterior, se puede concluir que en los casos de Acoso Laboral es preciso evaluar la conducta del presunto acosador para evitar que se defina como acoso o *Mobbing*, a situaciones que podrían encajar en una simple provocación aislada y no repetitiva. Por ello, la importancia del Acoso Laboral en el campo legal es particularmente apreciada en un nivel factual; por lo tanto, se considera apropiado que la acción del trabajador debe ser motivada no solo para el establecimiento de *mobbing* o sus etapas clasificadas, sino también para probar la violación de las normas legales que implica una responsabilidad imputable por un lado y, por otro, la lesión de la persona en su integridad física y/o emocional.

Finalmente para concluir este apartado, es preciso hacer referencia a la Organización Internacional del Trabajo, la cual define al acoso laboral como una acción o conjunto de acciones verbales y/o psicológicas, de manera sistemática, repetitiva, constante y persistente en un lugar de trabajo o derivada del mismo, la cual se materializa por una o varias personas hacia otro u otros, a través de humillaciones, ofensas y amedrentamientos.

3. Regulación del Mobbing en el Ordenamiento Jurídico ecuatoriano

En este capítulo se pretende demostrar el alcance que tienen las leyes en el Ecuador en cuanto a la regulación del Mobbing, así como también la falta de sanción a este tipo de situaciones que se dan en el ámbito laboral, de acuerdo a lo que se expone a continuación:

3.1. Constitución de la República del Ecuador

El artículo 66 numeral 3 literal a) y b) de la Carta Magna reconoce expresamente el derecho a la integridad personal que involucra lo físico, psíquico, moral y sexual, garantizando con ello, una vida libre de violencia en todos los aspectos de las relaciones sociales, laborales, públicos y privados. De la misma forma, el numeral 4 del mismo artículo referido anteriormente, reconoce y garantiza a las personas, el derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación.

De igual manera, el artículo 326 numeral 5 del mismo cuerpo legal, hace referencia al desarrollo del trabajo adecuado y propicio, garantizando la

integridad, seguridad, higiene y bienestar del trabajador. Lo anterior, concuerda con lo establecido en el artículo 11 numeral 2 *ibídem*, el cual hace referencia al principio de igualdad y no discriminación por cuestiones de etnia, lugar de nacimiento, filiación, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, etc.; ni por cualquier situación personal o colectiva, temporal o permanente que tenga por objeto menoscabar el goce y ejercicios de los derechos.

Finalmente, siguiendo esta línea garantista, el artículo 331 de la Constitución del Ecuador en relación al trabajo de las mujeres, prohíbe todo tipo de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole ya sea que se haya materializado de forma directa o indirecta.

3.2 Código del Trabajo

El artículo 46 literal J del Código de Trabajo define el acoso laboral y las responsabilidades de las conductas derivadas de dicha situación, las cuales serán evaluadas por la autoridad competente, según las circunstancias del caso y la gravedad de la acción presentada, es decir, la autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de un trabajador a presión, para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo.

En relación a lo expresado en líneas anteriores, el numeral 13 del artículo 42 del Código de Trabajo, respecto de las obligaciones del empleador, establece que es obligatorio el trato justo al trabajador, considerándolo y sin infringir ningún tipo de maltrato, ya sea de palabra o de obra. Así mismo existen prohibiciones del trabajador contempladas en el artículo 46 del Código de Trabajo en donde se destaca la contenida en el literal J la cual hace referencia a la conducta que el trabajador debe de tener con otros trabajadores lo que concuerda perfectamente con una de las causales de Visto Bueno contra el trabajador contenidas en el artículo 172, numeral 8 del Código de Trabajo.

Respecto a lo anterior, se debe entender, que una de una de las vías para ejercer las acciones laborales por cuestiones de acoso laboral, es la vía administrativa a través del Visto Bueno que el trabajador interpone contra el empleador cuando éste sea quien comete el acoso, o por el contrario, cuando es presentado por el empleador contra otro trabajador, cuando este último acose al otro.

Sin perjuicio de lo anterior, se debe de manifestar que otra vía para la protección de los derechos laborales podría ser la vía judicial aunque en la práctica, no sea utilizada.

3.3 Código Orgánico Integral Penal

Los autores del mobbing además de responder a los hechos mencionados anteriormente, en razón del comportamiento materializado por las descalificaciones inducidas, insultos, intimidación, violencia física y psicológica, así como también la discriminación y los delitos de odio, podrían serlo además por delitos que sancionan esas conductas como por ejemplo la intimidación el cual está tipificado en el artículo 154 del Código Orgánico Integral Penal, en adelante COIP.

Por otra parte, si el mobbing es contra la mujer, podría tipificarse dependiendo de los hechos, como violencia física contra la mujer, delito que está tipificado en el artículo 156 del COIP, en los casos que se cause lesiones contra la misma o miembros del núcleo familiar. Así mismo, en contraste con la violencia psicológica, se materializa el delito cuando se realiza amenazas, manipulación, chantaje, humillación, aislamiento, hostigamiento, persecución, control de las creencias, decisiones o acciones, insultos o cualquier otra conducta que cause afectación psicológica. Así mismo, el mobbing puede ser provocado por la discriminación respecto a la nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria lo cual también está contenida en el artículo 166 del COIP como delito.

Finalmente, dependiendo de los hechos cometidos para la configuración de mobbing, podría configurarse el delito de odio contenido en el artículo 177, donde determina que los actos de odio son actos de violencia física o psicológica de odio, contra una o más personas en razón de su nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad, estado de salud o portar VIH.

3.4 Ley Orgánica de Servicio Público

La Ley Orgánica de Servicio Público, en adelante LOSEP, en su última reforma, con fecha 8 de mayo del 2019, incorporó un artículo innumerado siguiente al artículo 24, el cual define al acoso laboral como un comportamiento atentatorio a la dignidad de las personas. Así mismo, indica que dicho comportamiento debe darse de forma reiterada y ser potencialmente lesivo, tanto en el sentido moral y/o psicológico. Además, añade que puede darse en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral. El resultado de este tipo de conductas tiene como fin el menoscabo, maltrato y humillación a la persona afectada para que perjudique su situación laboral. Debido a esto la ley mencionada dictamina que se podrá considerar como una actuación discriminatoria siempre y cuando sea motivado por una de las razones que estipula el artículo 11.2 de la Constitución de la República, haciendo referencia a la igualdad de derechos, deberes y oportunidades para todas personas.

En el mismo sentido, el articulado 23 literal r de la LOSEP, consagra como un derecho irrenunciable de los servidores públicos no ser sujeto de acoso. Por su parte, el artículo 48 literal ñ *ibidem* establece que es una causal de destitución para el servidor público que acose a una compañera o compañero de trabajo, a un superior mediato o inmediato o cualquier persona subalterna.

Tal como se puede evidenciar en la LOSEP, la figura de Acoso laboral no es más que una garantía para los servidores y servidoras públicas de que no serán sujetos de ningún tipo de menoscabo en su lugar de trabajo, sin embargo en dicha normativa no se determina con exactitud, ¿qué tipo de actitud, hecho o reacción puede llamarse menoscabo, maltrato o humillación?

3.5 Otras normas jurídicas en el ordenamiento jurídico ecuatoriano sobre Mobbing.

En el ordenamiento jurídico ecuatoriano se pueden observar varias normas jurídicas dispersas que hacen referencia a la figura del acoso laboral. Así, por ejemplo se hace referencia al Reglamento de Talento Humano de la Secretaría Nacional de Inteligencia, cuya normativa fue publicada el 19 de febrero del 2018 mediante el Registro Oficial No. 183, encontrándose actualmente vigente. En el artículo 18 literal h añade como derecho fundamental para todos los servidores públicos de la Secretaría de Inteligencia, el no sufrir actos de acoso laboral por

parte de sus compañeros, autoridades y trabajadores institucionales en el ambiente de trabajo.

Por otra parte, existe el Instructivo para la Política para la Igualdad de Género, publicado en el Registro Oficial No. 265 con fecha 19 de junio del 2018, el cual señala en su artículo 3 otra definición de Acoso Laboral, muy parecida a la contenida en la Ley Orgánica de Servicio Público. Por otro lado, el Reglamento de Administración de Talento Humano de la Defensoría Pública, cuya norma es una Resolución de la Defensoría Pública No. 123, publicada en el Registro Oficial No. 352 en la fecha 13 de octubre del 2014, estando actualmente vigente, en su artículo 17 prohíbe terminantemente realizar actos de acoso laboral o sexual a los servidores de la institución, aduciendo la consecución de beneficios laborales o incitar a un ambiente hostil de humillación e intimidación.

Finalmente, otra norma jurídica que hace referencia al *Mobbing* es el Reglamento Interno de Salud y Seguridad Ocupacional del SECAP, publicada en el Registro Oficial Edición Especial No. 205 con fecha 11 de noviembre del 2014, encontrándose en estado vigente, el cual consagra en su artículo 80, la prevención de la violencia, acoso moral o psicológico de las personas, además, de la no permisión de conductas hostiles entre los integrantes del personal, situaciones de violencia, acoso moral o psicológico.

3.6 El Acoso Laboral o Mobbing en relación a los Derechos Humanos

A lo largo de los años, el *Mobbing* ha sufrido variaciones o cambios en el sistema jurídico internacional debido a que los Derechos Laborales son un tema de interés universal que evolucionan con la sociedad. Por lo anterior, se realizará una breve recapitulación sobre algunos tratados internacionales donde se reconoce y consagra el derecho al trabajo digno, igualitario y no discriminatorio.

Es así, que una de las primeras manifestaciones en el entorno legal internacional fue la Carta de las Naciones Unidas, firmada el 26 de junio de 1945, la cual contempla en el capítulo noveno, artículo 55 literal c , el respeto universal a los derechos humanos y las libertades fundamentales de todos, esto es sin hacer distinción de ninguna índole, tales como raza, sexo, idioma o religión, abarcándolas en todas situaciones y/o ámbitos de la vida del ser humano, puesto que el fin de estos derechos y libertades es la efectividad de los mismos.

Por su parte, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en adelante DUDH, adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su resolución 217 A (III), del 10 de diciembre de 1948, en su artículo 23, numeral 1, menciona que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección del mismo, siempre y cuando sea en condiciones equitativas y satisfactorias, así como también hace referencia sobre la protección contra el desempleo. Por otro lado, en el mismo artículo 23 numeral 3 referido anteriormente, indica que toda persona tiene el derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana. De este modo, como base primordial ligada a los derechos del hombre, el trabajo debe ser un espacio que dignifique al trabajador desde el ámbito profesional hasta el personal, lo cual no sucede cuando la persona vive en situaciones de acoso en su lugar de trabajo. La discriminación y el hostigamiento no aseguran ni satisfacen las necesidades de un trabajador, con ello la falta de remuneración equitativa es una forma de maltrato y perjuicio contra la dignidad humana.

En razón de lo anterior, se evidencia desde las normas internacionales de protección a los derechos humanos, que el *Mobbing* no es otra cosa que una forma más de vulnerar pasivamente los derechos del hombre, ya que el fin del acoso laboral es hostigar a una persona en su ambiente de trabajo, dejándola sin elección a la permanencia en el mismo, también pone al trabajador en condiciones no equitativas, sobre todo cuando se trata de un *mobbing* “vertical ascendente” o también llamado *Bossing*, en el que el trabajador es un subordinado frente al agresor, lo cual trasgrede también el principio más básico en el Derecho Laboral, que es la protección contra el desempleo.

Así mismo, el artículo 19 de la DUDH, confiere que todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión, de tal suerte que abarca el no ser hostigado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión. En cuanto al artículo 25 del mismo cuerpo legal, guarda similitud con normativas internacionales nombradas en párrafos anteriores, en donde se especifica que toda persona tiene derecho a un nivel de vida que asegure la salud,

el bienestar y todos los derechos básicos que todo individuo, así como su familia necesita para vivir con dignidad.

De manera análoga la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana en Bogotá, en el año 1948, en su artículo 14 declara una similitud con lo establecido en el párrafo anterior, puesto que señala que todo trabajador tiene derecho a recibir una remuneración justa, que sea conveniente para su familia. Igualmente, en el artículo 37 de la misma normativa internacional, señala que todo trabajador, dentro de su capacidad y posibilidades, tiene el deber de trabajar con la finalidad de obtener los recursos para su subsistencia o en beneficio de la comunidad. En otras palabras, cualquier persona que dentro del ámbito de su trabajo haya sido acosada, humillada, maltratada u hostigada, sea esto temporal o consecutivamente, se habrá violado los derechos descritos en las normativas internacionales, cuya finalidad es proteger a los grupos más vulnerables frente a terceros. el Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el mundo del trabajo, es el primer documento internacional aprobado por la Conferencia General de la Organización Internacional de Trabajo, convocada en Ginebra el 10 de junio del 2019 por el consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y cuyo acuerdo adoptó las medidas de prevención para la eliminación de la violencia y el acoso en el ámbito laboral, para lo cual se tomó como base todos aquellos Convenios, Declaraciones e Instrumentos Internacionales pertinentes para el desarrollo del mismo. Este Convenio tiene como finalidad en su aplicación proteger a los trabajadores, con inclusión a los trabajadores asalariados según se defina en la legislación, así como a todas las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, así como las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador, sean estos públicos o privados.

4. Legislación comparada

4.1.Colombia

Dentro del tema de acoso laboral o mobbing, la legislación que se dicta en diferentes países tanto de la región como de otro continente, dista en gran medida

por los avances sociales, así como por los métodos de aplicación de los mismos. Colombia es un país donde el *mobbing* se encuentra regularizado con una normativa propia para resolver este tipo de situaciones laborales. Según Parra, el acoso laboral es una realidad social cotidiana debido a la poca conciencia sobre su existencia y legitimidad fáctica. Incluso su práctica puede naturalizarse al ejercicio de las potestades dentro de las relaciones laborales. (2015, pág. 57)

En Colombia, se completó la protección en casos de acoso laboral o *mobbing* con la expedición de la Ley 1482, publicada en el Diario Oficial No. 48.270, el 1 de diciembre del 2011, por medio de la cual se modifica el Código Penal de ese país cuya última reforma fue el 28 de julio del 2019. El artículo 134B y 134C del Código Penal, contiene el tipo penal de hostigamiento por motivos de raza, religión, ideología, política u origen nacional, étnico o cultural, agravado cuando sea realizado por servidores públicos, y también cuando se restrinja derechos laborales. (Parra , 2015, pág. 57)¹

Entre otras leyes que regulan el acoso laboral en Colombia encontramos el Código Sustantivo de trabajo, el cual fue publicado y entró vigencia el 7 de junio de 1951 en el Diario Oficial No. 27622 del país. En dicha normativa se velan los derechos e intereses generales de los trabajadores tanto públicos como privados, y en el Capítulo VI cuya relación versa sobre la terminación del contrato de trabajo, se evidencia las causales que permiten finiquitar la relación laboral en Colombia. No obstante en el artículo 62 de la mencionada ley, indica la terminación del contrato laboral por causa justa, en la que en el literal B, numeral 2 indica que todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves propinadas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste, es en definitiva, causal para terminar con la relación laboral.

Por otra parte, dentro del ordenamiento jurídico colombiano se encuentra la Ley 1010 del 2006, expedida el 23 de enero del 2006 y publicada en el Diario

¹ Artículo 134B. Hostigamiento. El que promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes, salvo que la conducta constituya delito sancionable con pena mayor.

Oficial No. 46160, cuyo objeto principal es adoptar medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en la convivencia de las relaciones laborales. Esta ley en su artículo 2, inciso segundo, enumera las modalidades generales que pueden darse en el acoso laboral, como el maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral. Todas estas actividades están descritas en cada numeral acorde a las circunstancias en las que se desarrolla la conducta del agresor.

Es importante hacer incapie en los tipos de hostigamiento que señala la normativa, para que se adecúe al tipo de conducta, y por ende se proceda a realizar la denuncia respectiva ante las autoridades. De este modo, en Colombia existe un procedimiento sancionatorio para interponer en casos de *mobbing*. Este se encuentra en el artículo 13 de la Ley 1010, la cual señala que cuando se trata de una sanción que le compete al Ministerio Público, se procede de acuerdo a lo previsto en el Código Disciplinario Único.

Mientras que si es de competencia de los jueces de trabajo, el proceso a seguir es el siguiente. Primero se cita a audiencia, dentro de 30 días siguientes a la presentación de la demanda. Segundo, se notifica personalmente al acusado y/o al empleador que lo haya permitido dentro de los 5 días siguientes al recibo de la solicitud. Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella. Y finalmente en la audiencia única se sienta la decisión al finalizar la misma, dentro de la cual solo pueden ser participes las partes procesales, testigos o peritos. Desde luego, contra la sentencia que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, en cuyo caso se decidirá en los treinta días siguientes a su interposición.

Finalmente en cuanto a la competencia en procesos de acoso laboral, el artículo 12 de la ley 1010, es claro en señalar que corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar donde ocurrieren los hechos. Siendo así, se dispone también que se adopten las medidas sancionatorias que prevé el artículo 10 de la presente Ley, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares.

4.2. Chile

Este es uno de los pocos países latinoamericanos que regulan el acoso laboral desde el Código de trabajo, esta normativa tiene fecha de promulgación el 31 de julio del 2002 y se publicó en el Diario Oficial de Chile el 16 de enero del 2003. Es sabido que el *mobbing* representa un problema social, es por ese motivo que se encuentra regularizado por el sistema normativo del país. El artículo 2, inciso segundo del Código de trabajo indica que el acoso laboral es una acción contraria a la dignidad de la persona, entendiéndose como toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Según Caamaño y Ugarte, la normativa que se desprende del artículo antes mencionado, es una evidencia que el *mobbing* es en definitiva incompatible con el respeto a la dignidad humana, alineándose a conductas que lesionan los derechos fundamentales. En este mismo sentido, se reitera que el acoso laboral no solamente afecta a la dignidad, sino que puede lesionar a más de uno de los derechos básicos del ser humano. (Caamaño & Ugarte, 2014, pág. 72)

Siguiendo el lineamiento de las leyes que regulan el acoso laboral y habiendo señalado en párrafos anteriores que el Código de Trabajo de Chile es la normativa que integra la figura del *mobbing*, de tal suerte que se regula como causal para terminar el contrato de trabajo. Así lo indica el artículo 160, numeral 1, literal f del mencionado cuerpo legal, que las conductas de acoso laboral entran dentro de las indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas pueden dar por terminada la relación laboral sin indemnizaciones. Sin embargo, en el artículo 171, inciso segundo menciona que cuando se comprueba un despido indirecto o también llamado autodespido, y tratándose de las causales de las letras a), b) y f) del número 1 del artículo 160, el trabajador afectado podrá reclamar otras indemnizaciones a que tenga derecho.

En cuanto al procedimiento de tutela laboral para denunciar todo tipo de acciones que vulneren los derechos de los trabajadores, el párrafo sexto del código de trabajo chileno, en su artículo 485, inciso primero, señala que el procedimiento

contenido en este apartado se aplica respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, número 1, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral.

De la mano con el párrafo anterior, el artículo 489 del mismo cuerpo legal mencionado, indica que si la vulneración de derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, se hubiere producido con ocasión del despido, la legitimación activa para recabar su tutela, por la vía del procedimiento regulado en este párrafo, corresponderá exclusivamente al trabajador afectado. Adicionalmente, la tutela se debe imponer dentro del plazo de 60 días contado desde el termino de la relacion laboral, el que se suspenderá en la forma a que se refiere el inciso final del artículo 168.

A continuación, para interponer una denuncia laboral, el artículo 490 del Código de Trabajo señala que la misma debe contener, además de los requisitos generales indicados en el art. 446, la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada, acompañándose todos los antecedentes en los que se fundamente, y en el caso de que no los contenga, se concederá un plazo de cinco días para su incorporación. Desde luego, una vez admitida la denuncia su substanciación se regirá por el procedimiento de aplicación contenido en el Parrafo tercero de la normativa mencionada, según lo dispone el art. 491. En caso de que los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales del trabajador, corre por parte del denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad, así como lo indica el artículo 493 del Código de Trabajo.

Finalmente el proceso de tutela laboral termina de la forma prevista en el artículo 494 de la normativa señalada, esto es con el informe de fiscalización cuando corresponda, de lo expuesto por las partes y de las demás pruebas acompañadas al proceso, el juez dictará sentencia en la misma audiencia o dentro del décimo día. Se aplicará en estos casos, lo dispuesto en el artículo 457.

4.3.España

Dentro de los países pertenecientes a la Unión Europea, se ha escogido España para analizar el tema del acoso laboral, debido a la similitud que guarda con la legislación de los países latinoamericanos. No obstante, este país, a diferencia de Chile que en su normativa civil acoge la figura del Mobbing dentro de su Código de Trabajo, tiene peso coercitivo a través del artículo 173 numeral 1 inciso segundo del Código Penal español, el cual señala que serán sancionados con la misma pena quienes en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaleciendo de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.

Por otro lado, según varios autores que han analizado la figura del acoso laboral en la legislación española, a las víctimas de mobbing se le ofrece una alternativa como una forma de hacer justicia frente a los derechos que han sido vulnerados. Esta no es la vía judicial, sino que para ello es importante que las empresas instalen procedimientos de queja y resolución de conflictos representados por los grupos sindicales, de tal suerte que sean éstos quienes hagan llegar las quejas a la compañía y las respectivas denuncias ante la Inspección de Trabajo (Alessandra & Alexandre, 2016).

No obstante, el código civil de España tiene en su normativa otras formas de sancionar civilmente este tipo de acciones. Tales como, las estipuladas en el Código Civil español, que su artículo 1902 establece que cualquier acción u omisión se causa daño a otro, interviniendo la culpa o negligencia, el casuante está obligado a reparar el daño. De esta forma aplica en los casos de mobbing, permitiendo entablar acciones de responsabilidad extracontractual frente al agresor o empleador, según sea el caso.

Por otro lado, se encontró entre la rama civil de España, el Estatuto de los Trabajadores, promulgado como Decreto legislativo el 24 de marzo de 1995, en su artículo cuarto indica que el acoso moral en el trabajo vulnera el derecho que tienen los trabajadores a su integridad física, así como al respecto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

En cuanto al procedimiento sancionatorio que señala esta normativa legal, en su artículo 54, numeral 1, indica que el contrato de trabajo puede extinguirse por decisión del empresario por culpa grave del trabajador. Por consiguiente en numeral 2, literal g, indica que se considera incumplimiento contractual, el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa. De modo que la forma y efecto del despido disciplinario como se denomina este tipo de terminación laboral, en el artículo 55, numeral 1, indica que deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos. Siendo así en el numeral cuarto, señala que se considerará procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación.

5. Conclusiones

- 5.1.** Se puede concluir que el acoso laboral no es otra cosa que el conjunto de acciones sean estas de manera verbal o psicológicas proporcionadas a una persona, de forma sistemática, repetitiva, constante y persistente en el lugar de trabajo. Donde dichas acciones se materializan a través de humillaciones, ofensas, amedrentamientos, y toda forma de desvirtuar la dignidad de la víctima.
- 5.2.** Se ha evidenciado que en el ordenamiento jurídico ecuatoriano las normas que regulan son insuficientes ya que no existe un proceso administrativo claramente establecido para su sanción ni judicial y tampoco se ha tipificado al acoso laboral como delito.
- 5.3.** Países latinoamericanos, como Colombia y Chile, no solo ayudan a prevenirlo a través de sus normas, sino que erradican sus prácticas con regímenes sancionatorios administrativos y en algunos casos por la vía judicial, a diferencia de España que dentro del territorio europeo, contiene dentro de su legislación, la vía penal.

6. Bibliografía

6.1. Referencias Bibliográfica

Aliaga, D. P. (2016). *Acoso moral en el trabajo, en el ámbito de las ciencias sociales y jurídicas*. Universidad de Castilla - La Mancha, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales: Programa Doctoral en Derecho. Ciudad Real: UCLM.

Bonilla, G. M. (2013). *Tipificación al Código Penal para el Juzgamiento del acoso laboral, por cuanto contraviene la Constitución de la República del Ecuador referente a los derechos laborales*. Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Facultad de Jurisprudencia: Carrera de Derecho. Quito: UNIANDES.

Carrasco, S. F. (2015). *El acoso moral laboral como generador de violación de derechos constitucionales de los trabajadores en el Ecuador*. Universidad Nacional de Loja, Escuela de Derecho. Loja: UNL.

Duffy, M., & Sperry, L. (2012). *Mobbing: Causas, consecuencias y soluciones*. (II, Ed.) Oxford, Estados Unidos: Library of Congress Cataloging in Publications Data: Oxford University Press.

Escobar, B., & Fernández, M. (5 de Diciembre de 2012). Mobbing: Acoso moral o psicológico en el trabajo. *Revista Verba Ivrís*.

Esquivel, J. V. (5 de Enero de 2013). ¿Es el procedimiento de tutela de Derechos Fundamentales una adecuada herramienta de control y sanción del acoso laboral?: Reflexiones a partir de la dictación de la Ley 20.607. *Revista de Derecho de la Universidad Católica del Norte*, 1(20).

Hecker, T. E. (5 de Julio de 2007). Mobbing en el lugar de trabajo: una discusión para bibliotecarios. *Revista de bibliotecología académica*, 33(4).

Jiménez, Z. F. (2014). *El acoso laboral o mobbing en el área comercial de las empresas*. Universidad Central del Ecuador, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales: Carrera de Derecho. Quito: UCE.

Leymann, H. (2009). *El contenido y desarrollo del mobbing en el trabajo*. Artículo científico, Universidad de Umea, Revista Europea de Trabajo y Psicología Organizacional, México D.F.

Molina, J. Á. (2017). *Acoso laboral: Perspectiva penal y compliance en la prevención de riesgos laborales*. Universidad Católica de Murcia, Escuela Internacional de Doctorado, Programa de Doctorado en Abogacía y Práctica Jurídica. Murcia: UCAM.

Rubert, M. B. (2015). *El acoso laboral: Los bienes jurídicos protegidos frente al acoso laboral* (Tercera ed.). (U. d. València, Ed.) Valencia, Comunidad Valenciana, España: Servei de Publicacions Flavia de Paiva Medeiros de Oliveira.

Sarmiento, M. P. (1 de Enero-abril de 2017). El mobbing o acoso moral en el trabajo: Análisis del caso ecuatoriano. *Revista Killkana Sociales de la Universidad Católica de Cuenca*, 1(1).

Soberanes, J. M., & Gómez, S. A. (2016). *El acoso laboral y sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación*. Universidad Panamericana, Facultad de Derecho: Programa de Maestría en Derecho Constitucional y Derechos Humanos. México D.F.: UPMX.

6.2.Legislación Nacional

Constitución de la Republica del Ecuador. (2008). Montecristi: La Asamblea Nacional. Publicado el 20 de octubre del 2008 en el Registro Oficial 449. Última Reforma el 30 de abril del 2019.

Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP. Publicado el 06 de octubre del 2010 en el Registro Oficial Suplemento 294. Última Reforma 08 mayo del 2019.

Código del Trabajo. Publicado el 16 de diciembre del 2005 en el Registro Oficial Suplemento 167. Última Reforma 26 de junio del 2019.

Reglamento de Talento Humano de la Secretaria Nacional de Inteligencia. Publicada el 19 de febrero del 2018 en el Registro Oficial No. 183.

Instructivo para la Política para la Igualdad de Género, publicado en el Registro Oficial No. 265 con fecha 19 de junio del 2018.

Reglamento de Administración de Talento Humano de la Defensoría Pública, cuya norma es una Resolución de la Defensoría Pública No. 123, publicada en el Registro Oficial No. 352 en la fecha 13 de octubre del 2014.

Reglamento Interno de Salud y Seguridad Ocupacional del SECAP, publicada en el Registro Oficial Edición Especial No. 205 con fecha 11 de noviembre del 2014.

6.3.Legislación Internacional

6.3.1. Colombia

Código Penal, publicado el 24 de julio del 2000, Diario Oficial No. 44.097. Última reforma el 28 de julio del 2019.

Ley 1482, publicada en el Diario Oficial No. 48.270, el 1 de diciembre del 2011.

Código Sustantivo de trabajo, publicado el 7 de junio de 1951 en el Diario Oficial No. 27622.

Ley 1010 del 2006, expedida el 23 de enero del 2006, publicada en el Diario Oficial No. 46160.

6.3.2. Chile

Constitución Política de la República de Chile de 1980. Publicada el 22 de septiembre del 2005 por el Decreto 100. Última versión 16 de junio del 2018 mediante Ley 21096.

Código de Trabajo. Publicada en el Diario Oficial de Chile el 16 de enero del 2003. Última versión el 08 de julio del 2019.

6.3.3. España

Código Civil. Publicado en la Gaceta de Madrid No. 206 del 25 de julio de 1889. Última actualización publicada el 04 de agosto del 2018.

Código Penal. Publicado en el Boletín Oficial de España No. 281 del 24 de noviembre de 1995.

Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. BOE No. 152, 23 de junio de 2010.

Ley del Estatuto de los Trabajadores. Publicada en el Boletín Oficial de España No. 255 del 24 de octubre de 2015.

6.4.Tratados Internacionales

Carta de las Naciones Unidas. Firmada el 26 de junio de 1945. San Francisco.

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su resolución 217 A (III), del 10 de diciembre de 1948. París, Francia.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana en el año 1948. Bogotá, Colombia.

OIT. (2019). Convenio sobre la eliminación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo. *Conferencia Internacional del Trabajo*. Ginebra: Noticias ONU.

Organización Internacional del Trabajo. (2000). *Boletín OIT-26-03. Ambiente, Seguridad e Higiene del Trabajo: Acoso Laboral, factores físicos y psicológicos*. Informe especializado de relaciones laborales, OIT, Ginebra.