



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

LÍMITE DE RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR POR ACOSO LABORAL
ENTRE TRABAJADORES

Autor

Dayanna Carolina Tacuri Carrasco

Año

2020



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

LÍMITE DE RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR POR ACOSO LABORAL
ENTRE TRABAJADORES

Trabajo de Titulación presentado en conformidad a los requisitos establecidos
para optar por el título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la
República

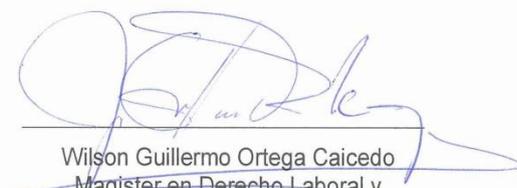
Profesor Guía
Mg. Wilson Guillermo Ortega Caicedo

Autor
Dayanna Carolina Tacuri Carrasco

Año
2020

DECLARACIÓN DEL PROFESOR GUÍA

Declaro haber dirigido el trabajo, Límite de la responsabilidad del empleador por acoso laboral entre trabajadores, a través de reuniones periódicas con la estudiante Dayanna Carolina Tacuri Carrasco en el semestre 202010, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los "Trabajos de Titulación".



Wilson Guillermo Ortega Caicedo
Magister en Derecho Laboral y
Seguridad Social Internacional
C.C. 1712442670

DECLARACIÓN DEL PROFESOR CORRECTOR

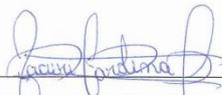
Declaro haber revisado el trabajo, Límite de la responsabilidad del empleador por acoso laboral entre trabajadores de Dayanna Carolina Tacuri Carrasco en el semestre 202010, dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los "Trabajos de Titulación".



Jean- Christophe Lievain Dutron
Master of Laws
C.C. 1726146382

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

“Declaro que este trabajo, Límite de responsabilidad del empleador por acoso laboral entre trabajadores, es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes”



Dayanna Carolina Tacuri Carrasco
C.C. 1722203971

AGRADECIMIENTOS

A mi familia, por el apoyo incondicional y el amor que me han dado. A mis amigos por compartir gratos y únicos momentos juntos. Y a Dios por darme paz y sabiduría.

RESUMEN

El acoso laboral ha sido una figura que ha tomado gran relevancia en el Ecuador en los últimos años a pesar de que en otros países esta figura se reguló hace algunos, en nuestro país se implementó en el año 2018. Sin embargo, la regulación de esta figura en la legislación laboral es insuficiente.

El problema consiste en la afectación que tienen los empleadores, cuando el ordenamiento jurídico existente es insuficiente e ineficaz para regular los límites de responsabilidad del empleador por el acoso ejercido por compañeros de trabajo. En materia laboral, las legislaciones tienden a proteger con preeminencia los derechos de los trabajadores, dejando de lado los intereses y derechos que tienen los empleadores. Al observarse esta afectación de los empleadores se planteó la siguiente pregunta: ¿La normativa ecuatoriana es suficiente para establecer el límite de responsabilidad del empleador por acoso laboral entre trabajadores?.

Con el objetivo de dar respuesta a esta pregunta se analizaron figuras jurídicas existentes en legislaciones extranjeras que sirven como un limitante a la responsabilidad del empleador por acoso laboral entre trabajadores. Las dos figuras jurídicas más relevantes dentro de este análisis son dos. Primero la utilización del Comité de Salud e Higiene de la Empresa como una herramienta para resolver los conflictos internos entre trabajadores. Y en segundo, la temeridad de queja por acoso laboral, figura que sirve para impedir que se haga un uso abusivo por parte de los trabajadores de su derecho a solicitar visto bueno al empleador por acoso laboral.

El trabajo concluye que la normativa ecuatoriana es insuficiente para establecer el límite de responsabilidad de los empleadores por acoso laboral entre trabajadores.

El visto bueno es el procedimiento mediante el cual se da por terminado el contrato de trabajo.

Palabras clave: Acoso, empleador, trabajadores, Comité de Salud e Higiene, temeridad de queja

ABSTRACT

Workplace harassment has been a figure that has taken great relevance in Ecuador in recent years despite the fact that in other countries this figure was regulated some years ago, in our country it was implemented in 2018. However, the regulation of this figure in labor legislation is insufficient.

The problem is the involvement that employers have, when the existing legal system is insufficient and ineffective to regulate the limits of liability of the employer when this behavior is performed among co-workers. In labor matters, laws tend to protect workers' rights with preeminence, leaving aside the interests and rights that employers have. When observing this involvement of employers, the following question was raised: Is Ecuadorian regulations sufficient to establish the employer's liability limit for labor harassment among workers?

In order to answer this question, legal figures in foreign legislation that serve as a limitation to the employer's responsibility for labor harassment among workers were analyzed. The two most relevant legal figures in this analysis are two. First, the use of the Health and Hygiene Committee of the Company as a tool to resolve internal conflicts between workers. And secondly, the recklessness of a complaint of workplace harassment is a figure that serves to prevent abusive use by workers of their right to request approval from the employer for workplace harassment.

The work concludes that Ecuadorian regulations are insufficient to establish the limit of liability of employers for labor harassment among workers, since harassment has only been established as a cause for approval.

The approval is the procedure by which the employment contract is terminated.

Keywords: Harassment, employer, workers, Health and Hygiene Committee, recklessness of complaint

INDICE

INTRODUCCIÓN	1
1. ACOSO LABORAL	2
1.1. Definición de acoso laboral	2
1.2. Elementos del acoso laboral	4
1.3. Tipos de acoso laboral	5
1.3.1. Acoso Horizontal.....	5
1.3.2. Acoso Vertical Ascendente	6
1.3.3. Acoso Vertical Descendente.....	7
1.4. Objetivos del acoso laboral.....	8
1.4.1. Acoso laboral estratégico.....	9
1.4.2. Acoso laboral de dirección o gestión.....	9
1.4.3. Acoso laboral perverso	9
1.4.4. Acoso laboral disciplinario.....	10
1.5. Sujetos	10
1.5.1. Sujeto Activo.....	10
1.5.2. Sujeto Pasivo.....	11
2. ANÁLISIS DE LEGISLACIÓN COMPARADA SOBRE ACOSO LABORAL.....	12
2.1. Legislación sobre acoso laboral en Colombia	12
2.2. Legislación sobre el acoso laboral en Chile.....	15
2.3. Legislación sobre acoso laboral en España	18
2.4. Legislación sobre el acoso laboral en México	21
3. LÍMITE DE RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR.....	24
3.1. Legislación sobre acoso laboral en el Ecuador	24
3.2. Responsabilidad	28
3.2.1. Responsabilidad directa.....	28
3.2.2. Responsabilidad indirecta	29
3.3. Obligaciones del empleador.....	30

3.4. Obligaciones del Trabajador	34
3.5. Medidas Sancionatorias	36
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	40
4.1. Conclusiones	40
4.2. Recomendaciones.....	42
REFERENCIAS	44
ANEXOS	48

INTRODUCCIÓN

El presente ensayo académico se centrará en analizar los diferentes tipos de acoso que se pueden presentar en las relaciones laborales, haciendo énfasis principalmente en el acoso ejercido entre compañeros de trabajo. Al respecto, la legislación ecuatoriana en el año 2018 incluyó la definición del acoso laboral y además lo contempló como una causal para terminar la relación laboral a través del visto bueno presentado por el trabajador hacia el empleador.

El ensayo aborda el problema jurídico sobre la insuficiencia de la norma para establecer el límite de la responsabilidad del empleador por acoso laboral entre trabajadores. Para ello se analizará la norma legal, pues en el Código de Trabajo, paralelamente con la Ley Orgánica de Servicio Público se define al acoso laboral.

Así mismo es importante el estudio doctrinario que sirve para aportar aspectos, que en varias ocasiones no son contemplados por la norma, así como también establece directrices para identificar y conceptualizar las figuras jurídicas que serán estudiadas, que serán desarrolladas a lo largo de este trabajo.

También, se empleará el análisis de la legislación comparada ya que se pretende introducir figuras jurídicas distintas que regulan las responsabilidades del empleador y comparar, como otras legislaciones regulan el acoso laboral.

Es así que, dentro del ensayo se tratará en el primer capítulo las definiciones de acoso laboral, elementos del acoso laboral, los diferentes tipos de acoso que pueden presentarse en el ambiente laboral, así y también la caracterización de los sujetos que intervienen en el acoso; a través de ello se puede entender de una manera más clara y concisa las características propias del acoso laboral.

En el segundo capítulo se realizará una comparación entre la legislación ecuatoriana, legislación colombiana, legislación chilena y legislación argentina.

Por su parte en el capítulo tercero se analiza las obligaciones y responsabilidades del empleador por el acoso laboral y propondremos limitaciones a las mismas.

Luego del estudio de los capítulos anteriormente señalados concluiremos que la normativa ecuatoriana es insuficiente para establecer el límite de la responsabilidad del empleador por acoso laboral entre trabajadores.

1. ACOSO LABORAL

Acercas del acoso laboral se debe mencionar que es una problemática que afecta de manera negativa al desempeño de las tareas laborales por lo que es importante hacer un análisis doctrinario sobre este comportamiento.

En este capítulo analizaremos al acoso laboral desde diferentes enfoques, la definición de acoso laboral, los elementos del acoso laboral, los tipos de acoso laboral, los objetivos del acoso laboral y los sujetos que intervienen en el acoso laboral. Esencialmente porque la problemática jurídica parte de la definición de acoso laboral.

1.1. Definición de acoso laboral

Es importante definir el concepto de acoso laboral en la normativa ecuatoriana. El Código de Trabajo define al acoso laboral en el artículo innumerado luego del artículo 46 de la siguiente manera:

“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...” (Código del Trabajo, 2005).

Así mismo la Ley Orgánica de Servicio Público en el artículo innumerado luego del artículo 24 señala la misma definición que el Código de Trabajo.

Por otra parte, Vicente Rojo citando a Marie Hirigoyen conceptualiza al acoso laboral también conocido como “mobbing” de la siguiente manera:

“Aquella manifestación de conductas abusivas, principalmente, las palabras, gestos, actos y escritos que atenten contra la personalidad, la dignidad, o la integridad tanto física o psíquica de un individuo, que pongan en riesgo su empleo, o denigrar el clima del trabajo” (Rojo, 2005, pág. 16).

Sánchez y Santibáñez señalan que:

“El mobbing o acoso laboral consiste en las actitudes hostiles, que se ejercen de manera frecuente y repetitiva dentro del lugar de trabajo, que tienen como objetivo siempre a la misma persona o grupo” (Sánchez & Santibañez, 2015, pág. 244).

La OIT define al acoso laboral como “el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos o prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género” (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

El acoso laboral o mobbing en definición es la manifestación de conductas abusivas y hostiles que se ejercen de forma frecuente y repetitiva, que atentan en contra de la dignidad e integridad física o psíquica de una persona, que se presenta en el lugar de trabajo.

1.2. Elementos del acoso laboral

Para la Comisión de Derechos Humanos de la ONU, existen elementos que permitirán determinar la existencia del acoso laboral, entre los cuales se puede destacar los siguientes:

- Tiene por objeto el causar intimidación, amedrentación emocional o moral a la víctima.
- Se ejerce únicamente para satisfacer la necesidad de agresión o control del victimario, o bien la exclusión y/o aislamiento de la víctima.
- Es de carácter moral cuando el trato es humillante y es de carácter sexual cuando existe una predominación de hostigamientos e insinuaciones a la víctima.
- Estos comportamientos de hostigamiento y agresividad pueden ser ejercidos por compañeros del mismo nivel, así como también pueden ejercerse por superiores, es decir, que tienen un nivel jerárquico dentro de la organización.
- Habitualmente para que los actos puedan ser considerados como acoso laboral, estos deben haberse ejercido de manera conjunta y sistemática, sin embargo, en algunos países como Canadá, Francia y Colombia, un solo acto puede ser atribuido como acoso laboral.

Del mismo modo José Luis Ugarte considera que si bien es cierto existen varias definiciones de acoso laboral que por lo general se contraponen y tienden a ser confusas, los elementos centrales de esta figura jurídica permiten entender de mejor manera la configuración del acoso laboral. El autor considera que estos elementos centrales son:

“En primer lugar la existencia de una conducta persistente, requerimiento que ha sido anexado desde los orígenes de la noción del acoso laboral.

En segundo lugar que la conducta sea sistemática, esto quiere decir que, el acoso laboral debe ser verificado por la afluencia de un conjunto de distintas manifestaciones que tiendan a crear un ambiente laboral vejatorio y humillante.

Finalmente la existencia de una intencionalidad determinada, este requisito consiste en la determinación del objeto que tiene el acoso laboral en causar a la víctima hostigamiento, amedrentación de carácter moral” (Ugarte, 2012, págs. 225-228)

1.3. Tipos de acoso laboral

Es fundamental hacer un análisis sobre los tipos de acoso laboral, debido a que a través de ello se puede identificar los sujetos responsables de cometer actos que se constituyan como acoso laboral.

El acoso laboral puede ser clasificado en tres tipos de acoso que son: el acoso horizontal, el acoso vertical ascendente y el acoso vertical descendente.

1.3.1. Acoso Horizontal

El autor José Rojo define al acoso horizontal como “aquel que se ejerce por uno o algunos trabajadores en contra de quienes tienen su misma posición jerárquica” (Rojo, 2005, pág. 27) .

De acuerdo a Pablo Baltera el acoso laboral horizontal es:

“El acoso que se presenta entre personas similares, es decir, entre compañeros de trabajo. En este caso la presión se ejerce por un conjunto de trabajadores en contra de uno de sus compañeros” (Baltera, 2014, pág. 12).

“El acoso horizontal es el que se origina entre personas iguales o semejantes que desempeñan oficios en el mismo nivel que el de la víctima, esto quiere

decir que, los acosadores son compañeros de trabajo de la víctima” (Anónimo, 2018).

De esta manera se puede definir al acoso laboral horizontal como aquel acoso en el que la presión se hace por uno o varios trabajadores que ejercen cargos de la misma posición jerárquica contra otro trabajador.

El siguiente ejemplo sirve para entender de mejor manera en que consiste el acoso horizontal:

“Karla trabajaba para una institución financiera. En un principio mantenía una excelente relación con sus compañeros de trabajo, conforme pasó el tiempo se integró a la dinámica de la oficina: fiestas, comidas y las copas del jueves por la noche

Por sus compromisos personales no podía asistir a todas las celebraciones y salidas. Ahí comenzó a notar que las ocasiones en las que no acompañaba a sus compañeros, al día siguiente ellos la ignoraban, le dejaban de hablar e incluso entorpecían su trabajo. Llegó hasta el punto, que se burlaban de sus comentarios en las juntas, incluso frente a su jefe” (Bandera, 2006)

1.3.2. Acoso Vertical Ascendente

“Este tipo de acoso laboral se manifiesta cuando la víctima del acoso se encuentra en una posición jerárquica superior a la que la del acosador, esta situación puede presentarse cuando los trabajadores no aceptan o no quieren por diferentes y diversas razones al individuo que han designado como su superior” (Baranda, 2018).

“El acoso vertical ascendente se caracteriza porque se presentan conductas agresivas, desde los sujetos activos que ocupan cargos de subordinación en

relación a quienes se desempeñan en roles de autoridades en la organización” (Baltera, 2014, pág. 11)

José Rojo señala que el acoso vertical ascendente es “el que ejercen uno o varios subordinados en contra de su superior” (Rojo, 2005, pág. 26).

El acoso laboral vertical ascendente puede entenderse como aquel acoso ejercido por uno o varios subordinados o subalternos en contra de aquella persona que se desempeña en un cargo de autoridad dentro de la organización, por ende, se encuentra jerárquicamente en una posición superior a la de los hostigadores.

Sirva de ejemplo el siguiente caso:

“Lorena trabajó para una importante compañía de seguros durante 5 años y gracias a su desempeño fue promovida como Directora del área Financiera, dentro de esta área tenía como subordinados a cinco compañeros varones.

Los cinco subordinados no aceptaban la idea de que una mujer fuera su superior y empezaron a comentar que Lorena había obtenido el cargo porque había tenido relaciones sexuales con el Gerente General de la compañía.

En cada oportunidad que tenía la humillaban diciéndole que su trabajo era inútil y que su puesto se lo debía a los favores que había hecho a sus jefes, haciendo referencia a los supuestos encuentros sexuales”.

1.3.3. Acoso Vertical Descendente

“Es aquel acoso que es generado desde una posición de superioridad dentro de la organización sociolaboral, teniendo como factor denominador que el superior ejerza su poder con presión y de manera abusiva, desmesurada y perversa” (González & Graña, 2007, pág. 48).

“Es el uso desmedido y abusivo de la autoridad que se posee por organigrama y jerarquía” (Cebey, 2016, pág. 58).

“También conocido como bossing, puntualiza el acoso laboral incurrido por un empresario o un directivo, la víctima se encuentra en una categoría inferior a la del acosador” (Molero, 2009, pág. 95).

De acuerdo a Manuel Velázquez, el acoso vertical descendente, “debe entenderse como el acoso y persecución que se ejerce por el empresario o representantes del mismo, frente a un trabajador o trabajadores...” (Velázquez, 2002, pág. 28).

De manera que el acoso vertical descendente en definición es el acoso que se ejerce por el empleador o sus representantes en un trabajador o trabajadores que se encuentran dentro de la organización social en un nivel jerárquico inferior, este acoso es ejercido de manera abusiva, desmesurada y perversa.

Pongamos por caso el siguiente relato:

“Ricardo trabajó durante siete años en una clínica privada en Guayaquil. Su jefa solicitaba trabajos a última hora y si se negaban a hacerlo, ella maltrataba y humillaba a Ricardo y a sus compañeros.

Le gustaba maltratar porque se consideraba de una clase social alta, por lo cual los discriminaba con insultos por su condición económica” (Serrano, 2018).

1.4. Objetivos del acoso laboral

En función de los objetivos que el acosador pretenda conseguir con el acoso laboral, es puede ser clasificado en: acoso laboral estratégico, acoso laboral de dirección o gestión, acoso laboral perverso y acoso laboral disciplinario.

1.4.1. Acoso laboral estratégico

“Este acoso se caracteriza porque el acoso laboral forma parte de la empresa, y el objetivo tiende a que la víctima renuncie a su trabajo de manera voluntaria. De esta manera, la empresa no debe pagar indemnizaciones que le correspondería por despido intempestivo” (García, 2019).

De manera que al acoso laboral estratégico puede entenderse como aquel que tiene por objeto la terminación voluntaria de la relación laboral por parte del trabajador, evitando que la empresa pague indemnizaciones por despido intempestivo.

1.4.2. Acoso laboral de dirección o gestión

“El acoso viene de parte de la dirección de la empresa y las razones son varias: desde maximizar la productividad inculcando miedo y amenazando con despido al trabajador hasta humillarle por no ajustarse a las expectativas del gerente” (Nuño, 2017).

Así que el acoso laboral de dirección o gestión tiende a aumentar la productividad de la empresa para hacerla competitiva, valiéndose de amenazas y humillaciones a los trabajadores.

1.4.3. Acoso laboral perverso

“El acoso laboral perverso tiene un perfil de acosador que es seductor, lo que facilita que gane la confianza de la víctima, la cual le confiesa datos relevantes sobre su vida privada que el acosador utilizará en su contra para hacerle daño” (De Miguel Barrado & Prieto, 2016, pág. 32).

En definitiva este tipo de acoso no tiene como tal un objetivo específico, si no que las razones para infundir el acoso se encuentran en la personalidad manipuladora y hostigadora del acosador.

1.4.4. Acoso laboral disciplinario

“Este tipo de acoso se emplea para que el empleado entienda que debe adaptarse exactamente a los requerimientos de la empresa. En caso de que el trabajador pretenda tomar iniciativas o llevar a cabo cualquier cosa que vaya en contra de lo firmemente establecido por la empresa, incluso aunque no lo intente, se lo amenaza con ser despedido” (Glover, 2018).

Por esto se puede asegurar que en el acoso laboral disciplinario se crea un clima laboral en el que nadie tiene la fortaleza de llevar la contraria a su superior.

1.5. Sujetos

En una situación de acoso laboral, existen dos sujetos que participan, por un lado, quien ejerce la presión el acosador o sujeto activo y por otro, la víctima o sujeto pasivo.

1.5.1. Sujeto Activo

De acuerdo con De Miguel Barrado y Prieto “los sujetos activos del acoso laboral, son personas que generalmente tienen un complejo de inferioridad, que, conjuntamente al miedo, direccionan su frustración hacia la víctima” (De Miguel Barrado & Prieto, 2016, pág. 41).

Cardona señala que “la personalidad del acosador laboral, se caracteriza por ser predominantemente narcisista o paranoico, demostrando un sentimiento de

celos de carácter profesional o personal hacia otra persona” (Cardona & Ballesteros, 2005, pág. 101).

Desde otra perspectiva Camargo y Puentes indican que “el acosador es considerado como una persona dominante, que haciendo uso de su poder y autoridad, manifiesta desagrado por la víctima” (Camargo & Puentes, 2010, pág. 62).

El aporte realizado por Camargo y Fuentes únicamente se enfoca en el agresor dentro del acoso laboral vertical descendente y no contempla que el agresor puede ser una persona de un nivel jerárquico inferior al de la víctima; así como tampoco supone el hecho de que el agresor puede ser un compañero de igual rango de jerarquía dentro de la organización social.

Se puede definir al sujeto activo como, la persona que realiza actos de hostigamiento o presión en contra de otra y que se caracteriza por tener un complejo de inferioridad, asociado a un carácter predominante, narcisista o paranoico, manifestando celos de carácter profesional o personal.

1.5.2. Sujeto Pasivo

Desde la perspectiva psicológica el sujeto pasivo de acoso laboral de acuerdo a Peralta (2006) “son sujetos que lucen síntomas asociados al estrés postraumático, que pueden incapacitar y lesionar psicológicamente de manera grave a los individuos” (Camargo & Puentes, 2010, pág. 52).

De igual modo De Miguel Barrado y Prieto citando a Moreno advierten que “la víctima de acoso laboral al verse expuesta, genera una enorme tensión en aquellos trabajadores que son acosados, y ello provoca un malestar de la víctima, encontrándose en una posición de indefensión” (De Miguel Barrado & Prieto, 2016, págs. 32-33).

Para quienes piensan que la víctima de acoso laboral o sujeto sólo pueden ser los trabajadores es importante enfatizar en el hecho de que en el acoso vertical ascendente la víctima del acoso es una persona cuya posición jerárquica dentro de la organización social es superior a la de sus agresores.

Es así que Borrás define que “cualquier persona es susceptible de sufrir acoso laboral, en algunas ocasiones, la víctima de acoso laboral es quien ha tenido una mejor preparación para asumir un determinado cargo, hecho que se presenta en funcionarios de una jerarquía superior” (Borrás, 2002, pág. 117).

De modo que el sujeto pasivo del acoso laboral es aquella persona que sufre actos de hostigamiento y presión por parte de sus compañeros de trabajo, por una persona cuya posición jerárquica dentro de la organización es de un nivel superior e incluso puede ser acosado por personas de una condición jerárquica de rango inferior, padeciendo tensión y estrés llegando a mostrarse incapacitado ya que se encuentra en una situación de indefensión.

2. ANÁLISIS DE LEGISLACIÓN COMPARADA SOBRE ACOSO LABORAL

Dentro de este capítulo de la investigación, se realiza un estudio de la legislación comparada sobre el acoso laboral, para lo cual se han seleccionado a Colombia, Chile, México y España, debido a que las legislaciones de estos países contemplan figuras jurídicas que permiten establecer la responsabilidad de los sujetos activos del acoso laboral, su análisis es importante, pues, permite sugerir la aplicación de esas figuras en el ordenamiento jurídico ecuatoriano.

2.1. Legislación sobre acoso laboral en Colombia

A partir del año 2006, Colombia adoptó medidas de prevención y erradicación de conductas hostiles en el lugar de trabajo, establecido mediante la Ley 1010,

a través de esta ley se busca garantizar la dignidad, salud y seguridad de los trabajadores.

El artículo 1 de la Ley mencionada señala lo siguiente:

“Art. 1. Objeto de la Ley y Bienes protegidos por ella.- La presente ley tiene por objeto definir, prevenir corregir, y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Son bienes jurídicos protegidos por esta ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y un buen ambiente en la empresa” (Ley 1010, 2006).

Este artículo es fundamental, ya que, a través de él se pueden reconocer los diferentes derechos que se ven violentados por el acoso laboral.

El artículo 7 de la misma ley, establece una lista ejemplificativa de aquellas conductas que pueden considerarse como acoso laboral, dando la opción al juzgador que en un momento determinado, califique como acoso laboral. Entre estas conductas podemos encontrar:

- “Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo” (Ley 1010, 2006).

A su vez el artículo 9, dispone las medidas que deben ser aplicadas dentro de las empresas para evitar el cometimiento de conductas que se constituyen como acoso laboral. Este factor ha sido fundamental ya que, la ley no sanciona únicamente los hechos luego de haberse cometido; sino que busca prevenir el cometimiento de los mismos. Esta es una manera efectiva de garantizar el bienestar de los trabajadores.

Artículo 9. Medidas Preventivas y Correctivas del acoso laboral

1. "...establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo.
2. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo...
3. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2 de la presente ley podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral" (Ley 1010, 2006).

El artículo 2 de esta ley presenta diversas modalidades de acoso laboral, estos son:

"Artículo 2. Definición y modalidades de acoso laboral. (...) el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. Maltrato laboral
2. Persecución laboral
3. Discriminación laboral
4. Entorpecimiento laboral
5. Inequidad laboral
6. Desprotección laboral" (Ley 1010, 2006)

Dentro de las sanciones aplicables a las conductas que se configuren como acoso laboral, la ley señala en el artículo 10 que el contrato de trabajo podrá terminarse de manera unilateral, se establecen multas hasta los 10 salarios mínimos legales impuestos tanto al acosador como al empleador que ha permitido que estas conductas se ejecuten.

Además esta ley contempla sanciones para aquellos trabajadores que plantean una queja de acoso laboral cuando carezca de fundamento fáctico o razonable a consideración del Ministerio Público o del juez laboral competente. La sanción comprende una multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales, los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue, durante los seis (6) meses siguientes a su imposición.

2.2. Legislación sobre el acoso laboral en Chile

El Código de Trabajo chileno, fue reformado mediante la Ley N°20.607 en el año 2012, misma que incluye medidas en contra del acoso laboral.

En el artículo 2 del Código de Trabajo chileno señala que:

“Art. 2°. Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan. Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más

trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, 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”.

Para la legislación chilena los principios en los que el derecho laboral se fundamenta, son la dignidad y la honra de los trabajadores, se demanda que las relaciones laborales se desarrollen en un ambiente sano para todos los sujetos intervinientes en la relación laboral, sancionando e impidiendo el acoso sexual, laboral y discriminatorio que violentan los derechos humanos y los derechos laborales.

Del mismo modo, el artículo 153, establece la obligación de las empresas de crear reglamentos internos que contengan normas que permitan garantizar el respeto de los derechos laborales que tiene relación directa a la estipulación del artículo 2.

“Art. 153...Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores...” (Código del Trabajo Chileno, 2019)

Además, el Código de Trabajo chileno, no sólo establece limitaciones y obligaciones a los empleadores para prevenir y evitar el acoso laboral, sino que establece lineamientos, en caso de que las conductas que configuren acoso laboral llegaran a presentarse, es así que se contempla como una causa de dar por terminada la relación laboral de manera anticipada, además se instauran los procedimientos que deben seguirse para dar por terminado el contrato laboral y las indemnizaciones que debe percibir el trabajador que ha sido víctima de dichas conductas.

“Art. 160. El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

1.- Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:

- a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;
- b) Conductas de acoso sexual;
- c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa;
- d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador;
- e) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña, y
- f) Conductas de acoso laboral (...)” (Código del Trabajo Chileno, 2019)

Es necesario señalar el procedimiento para dar por terminada la relación laboral de acuerdo al artículo 162 del Código de Trabajo es:

“Art.162. ... o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, dentro de los 3 días hábiles siguiente a la separación de funciones, el empleador debe entregar el aviso de término de contrato al trabajador en forma personal, o enviarlo por correo certificado al domicilio que se haya señalado en el contrato. El empleador debe informar el término de contrato a la Inspección del Trabajo” (Código del Trabajo Chileno, 2019)

En concordancia con el artículo 160 el artículo 171 establece lo siguiente:

“Art. 171. Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 o 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días

hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones...

Si el trabajador hubiese invocado la causal de la letra b) o f) del número 1 del artículo 160, falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado. En el evento que la causal haya sido invocada maliciosamente, además de la indemnización de los perjuicios, quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan..." (Código del Trabajo Chileno, 2019)

El numeral 5 del artículo 160 determina la posibilidad de que el empleador pueda dar por terminado el contrato de trabajo cuando se cometan actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten el funcionamiento de establecimiento, la seguridad o actividad y salud de los trabajadores.

Mientras que el numeral 7 establece que el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato es una causal para dar por terminado el contrato de trabajo.

La legislación laboral chilena protege con preeminencia los derechos de los trabajadores y contempla también otros tipos de acoso laboral como en el que la víctima del acoso es el empleador, además sanciona aquellas conductas abusivas que se ejercen desviando el objetivo para el que fue creado la norma.

2.3. Legislación sobre acoso laboral en España

El acoso laboral en España es una conducta sancionada por varias leyes que conforman el ordenamiento jurídico de ese país.

El Código Penal tipifica al acoso como un delito en el artículo 173 y señala que:

El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.

Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.

Así mismo se sanciona en el artículo 316 a aquellos que infringieren las normas de prevención de riesgos laborales, el artículo determina que:

“Artículo 316. Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses”

El Código Civil también plantea un procedimiento viable para establecer la reparación correspondiente por conductas culposas o negligentes cuando han causado daño a una persona, es así que el artículo 1902 determina lo siguiente

“El que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado”

En concordancia el artículo 1903 señala que:

“La obligación que impone el artículo anterior es exigible no sólo por los actos u omisiones propios, sino por los de aquellas personas de quienes se debe responder.

Lo son igualmente los dueños o directores de un establecimiento o empresa respecto de los perjuicios causados por sus dependientes en el servicio de los ramos en que los tuvieran empleados, o con ocasión de sus funciones”

La Ley de prevención de Riesgos laborales expedida en 1995 y modificada por última vez en 2019, contempla medidas en relación al sujeto activo para prevenir las conductas de acoso laboral.

En el caso de que el acosador sea el empresario o alguno de sus representantes, al ser el empresario el garante de adoptar las medidas necesario que garantizan la protección de los trabajadores frente a los riesgos del trabajo, son responsables directos en caso de no adoptar las medidas necesarias para garantizar la protección de la integridad de los trabajadores que se generan en los riesgos del trabajo. La responsabilidad es mayor en caso de que el empresario sea el responsable directo de realizar el acoso, actuando personalmente, instigando o encubriendo a otros.

En el caso de que el acosador sea un compañero de trabajo, se puede denunciar a quien ejerce el acoso por la vía civil y penal, así mismo se puede pedir responsabilidad al empresario al no haber adoptado las medidas necesarias para prevenir el acoso y por no utilizar las herramientas adecuadas para evitar que se siga ejerciendo el acoso una vez que este ha comenzado.

Es importante indicar que en España se crean Comités de Salud y Seguridad de la empresa que son “el órgano colegiado de participación, cuya función es realizar consultas regulares y periódicas de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos” (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, s.f).

Este órgano está integrado por Delegados de Prevención, y por el empresario o sus representantes en igual número de Delegados de Prevención, estos delegados son representantes de los trabajadores dentro de la empresa cuyas

funciones están específicamente orientadas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

El artículo 38 numeral de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales señala que:

“Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores...” (Ley de Prevención de Riesgos Laborales, 1995).

La principal competencia del Comité de Salud y Seguridad es investigar los hechos y tomar las medidas necesarias, en relación al acoso laboral, este procedimiento sirve específicamente, cuando es un acoso producido entre compañeros.

Otra competencia importante es la de participar de manera activa en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos dentro de la empresa.

En España el acoso laboral genera responsabilidad en vía civil, vía laboral y vía penal, ya que el legislador ha entendido que el acoso laboral es una conducta que genera graves consecuencias para aquellas personas que son víctimas de las mismas; por ello permite que se sancione desde diferentes vías y esto permite evidenciar un avance significativo para la prevención y erradicación del acoso laboral.

2.4. Legislación sobre el acoso laboral en México

La Ley Federal de Trabajo, cuya última modificación fue en el año 2019, reconoce dos formas de acoso, de acuerdo al artículo 3 se establece que:

“Artículo 3o. Bis.- Para efectos de esta Ley se entiende por:

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

Se podría deducir que la legislación mexicana no contempla el acoso laboral entre trabajadores, sin embargo el numeral VIII del artículo 47 que establece las causas por las que el contrato puede rescindirse sin que existe responsabilidad para el empleador señala:

“Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo”

A su vez el artículo 132 que determina las obligaciones de los patrones en el numeral XXXI, indica que es necesario implementar protocolos para la atención en casos de acoso y que estos protocolos deben ser desarrollados conjuntamente a los trabajadores.

“Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil”

Así mismo el numeral XIII prohíbe al empleador:

“XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;”

En cuanto a las prohibiciones de los trabajadores el artículo 378 es claro al establecer que los sindicatos tienen prohibido:

“IV. Ejercer actos de violencia, discriminación, acoso u hostigamiento sexual en contra de sus miembros, el patrón, sus representantes o sus bienes, o en contra de terceros”

Dentro de la legislación mexicana el factor de análisis más importante se encuentra en que los trabajadores juegan un rol fundamental para en la creación de estándares que permitan desarrollar protocolos de salud y seguridad con el objetivo de prevenir comportamientos de acoso a través de la creación de protocolos de prevención y erradicación de acoso laboral. Además de que también se prohíbe a los sindicatos generar conductas hostiles en contra de compañeros de trabajo o en contra del empleador.

En relación a los protocolos de prevención y erradicación de acoso laboral, en el año 2018 la secretaria de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México, presentó el primer Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción y Hostigamiento Laboral y/o Sexual para la Administración Pública en la Ciudad de México.

“Este protocolo se realizó con la participación de los sindicatos gremiales de trabajadores públicos, el Instituto de las mujeres, la Contraloría y la Comisión de Derechos Humanos, con lo cual se pudieron contemplar diferentes perspectivas de las problemáticas sobre acoso laboral y encontrar soluciones eficaces a esta” (Praga, 2018).

Como resultado del estudio de la legislación comparada con diferentes países se ha logrado conocer figuras jurídicas que no han sido contempladas en la legislación ecuatoriana, mismas que han dado respuesta al problema del acoso laboral.

3. LÍMITE DE RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR

Dentro de este capítulo se pretende establecer el límite de la responsabilidad del empleador por acoso laboral entre trabajadores a partir del análisis de la legislación laboral en el Ecuador y contemplar las posibles soluciones a esta problemática a mediante de la aplicación de figuras jurídicas comprendidas en legislaciones extranjeras.

Es importante mencionar además que al hacer mención del empleador nos estamos refiriendo a toda la organización jerárquica.

3.1. Legislación sobre acoso laboral en el Ecuador

En la legislación ecuatoriana, el acoso laboral es regulado por la Constitución de la República, así como también en el Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público.

El artículo 66, numeral 3, literal a de la Constitución, estipula que:

“se reconocerá y garantizará a las personas, el derecho a la integridad personal, que incluye la integridad física, psíquica, moral y sexual” (Constitución , 2008).

La constitución reconoce a todas las personas sin discriminación alguna el derecho a la integridad personal, mismo que está ligado al derecho fundamental de la vida, el reconocimiento de este derecho presupone la garantía de una vida libre de violencia; para lo cual el Estado debe adoptar medidas y herramientas que permitan el pleno ejercicio de este derecho.

El Código del Trabajo contempla al acoso laboral definiéndolo como:

“Art. innumerado luego del 46...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...”

La Ley Orgánica de Servicio Público contempla una definición similar a la del Código de Trabajo sobre el acoso laboral.

Así mismo el Código de Trabajo establece como obligaciones del empleador en el artículo 42, numeral 36:

“Implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador”

A pesar de que la implementación de programas internos dentro de las empresas para prevenir el acoso laboral, son una herramienta útil para erradicar este tipo de comportamientos, no ha tenido realmente una respuesta efectiva a la prevención y erradicación del acoso laboral, debido a que no existen parámetros establecidos que permitan establecer la responsabilidad derivada de las actuaciones de los sujetos activos.

Además, este cuerpo normativo determina prohibiciones para los empleadores como para los trabajadores. El artículo 44 literal m indica lo siguiente:

“El cometimiento de actos de acoso laboral o la autorización de los mismos, por acción u omisión”

En concordancia a este artículo, el legislador, contempló el acoso laboral como una causal por la cual el trabajador puede solicitar visto bueno al empleador.

“Art. 173.-...4. En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales.

Una vez presentada la petición del visto bueno, procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente”.

Del mismo modo, el artículo 172 establece las causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato, en el numeral 8 establece que:

“Art. 172.- ...8. Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa.

Previa a la petición del visto bueno procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente” (Código del Trabajo, 2005).

Habría que decir también sobre la conciliación que esta puede presentar algunas situaciones, las cuales se explican a continuación:

En primer lugar en la etapa de conciliación, el trabajador y el empleador podrían llegar a un acuerdo si se demuestra que el trabajador ha sido víctima de acoso laboral por parte de un compañero de trabajo y el empleador se compromete a dar por terminada la relación laboral con el acosador.

Además que si el trabajador presenta indicios fundados de ser víctima de acoso laboral el empleador deberá presentar una justificación suficientemente probada de las medidas adoptadas para prevenir el acoso laboral.

Por otro lado, el trabajador podría actuar de mala fe y solicitar indemnización por acoso laboral a pesar de que el empleador no tuviere conocimiento de estas actuaciones.

Del mismo modo, el empleador podría no querer llegar a una solución dentro de esta etapa negando su responsabilidad por el acoso laboral entre compañeros de trabajo.

A pesar de que el Código del Trabajo prevé la conciliación en los casos de acoso laboral, esta problemática persiste ya que como bien lo señalan Bajaña y Delgado:

“debido a que existe desconocimiento sobre herramientas conceptuales necesarias en la aplicación del derecho en favor de la víctima y esto se debe no por la incapacidad de la abogacía, sino por los vacíos legales de la normativa ecuatoriana y de Latinoamérica en general, debido a que no existen parámetros claros y limitaciones existentes para aplicar la ley en casos de “mobbing” dentro del entorno de trabajo, definir realmente las situaciones o el período de agresión de cuando es considerado acoso laboral” (Bajaña & Campuzano, 2019).

Aunque la legislación ecuatoriana prevé la prevención del acoso laboral en el artículo 42 numeral 36 del Código del Trabajo tiende a establecer más mecanismos cuando el acoso laboral ya ha sido cometido, cuando la prioridad de la legislación debería ser la prevención de esta problemática.

De igual modo, como se mencionó en párrafos anteriores el Código del Trabajo contempla una definición de acoso laboral; sin embargo esta definición carece de claridad en cuanto a los diferentes tipos de “mobbing”.

3.2. Responsabilidad

En lo que sigue se busca determinar los tipos de responsabilidad que se derivan por el acoso laboral, esta responsabilidad puede ser directa e indirecta.

3.2.1. Responsabilidad directa

Como ya se ha mencionado anteriormente, el acoso laboral puede ser ejercido entre compañeros de trabajo, esto implica una grave afectación tanto para la víctima de acoso como para el empleador o empresa por las repercusiones negativas en el desarrollo de actividades laborales. “En relación al acoso laboral, se debe entender que el responsable es quien realiza de manera directa los actos de acoso, es decir, el sujeto activo, quien realiza conductas agresivas o abusivas que pueden realizarse mediante ataques verbales, críticas, burlas, entre otros” (Cordero, 2017, pág. 28).

Como lo señala el autor, la responsabilidad del acoso laboral debe ser imputada en contra de quienes realizan de manera directa los actos de acoso, es importante mencionar que la responsabilidad también debe imputarse a aquellas personas que incentivan al cometimiento de conductas que se constituyen en acoso laboral.

Cuando el empleador es el sujeto activo del acoso laboral hacia el trabajador es evidente que la responsabilidad está fundamentada en las actuaciones propias de este sujeto que se constituyen en acoso laboral.

Cuando se hace mención de empleador es fundamental recalcar que nos referimos a toda la organización jerárquica.

Para Rosa Salvador es necesario entender que la responsabilidad del empleador por el acoso laboral entre trabajadores “nace de su posición de garante dentro de la empresa, este deber comprende el vigilar los comportamientos de los subordinados y de esta manera evitar el cometimiento de acoso laboral entre compañeros de trabajo” (Salvador, 2016, pág. 30).

Dentro del acoso laboral “el acosador directo, puede actuar conjuntamente, a los cómplices, que son aquellos que colaboran de forma activa en el acoso laboral y los denominados cooperadores necesarios, término utilizado para referirse a quienes atribuyen de manera errónea que la víctima es responsable de su acoso” (Pérez, 2007, pág. 188).

De acuerdo a Roberto Ochoa, en el acoso laboral entre compañeros de trabajo “se produce una especie de contagio social, que impide la ayuda y que fomenta en algunos casos la participación en las conductas intimidatorias de los otros compañeros de trabajo que tienen conocimiento de esta situación, si bien en un principio no hayan sido protagonistas desde un inicio” (Ochoa, 2015, pág. 34). Es evidente que dentro del acoso laboral puede existir una participación directa o indirecta de los compañeros de trabajo.

Se actúa de manera directa cuando se realizan conductas hostiles que se configuran como acoso laboral por el sujeto activo del mismo.

3.2.2. Responsabilidad indirecta

En la participación indirecta los sujetos suelen incentivar el acoso laboral y en caso de que las constantes motivaciones condujeran al cometimiento de conductas hostiles debería establecerse una responsabilidad por dichas instigaciones.

Otra manera indirecta de actuar en el acoso laboral es el conocer sobre las actuaciones hostiles entre los compañeros de trabajo y no denunciar estas

conductas por miedo a ser sancionados por los empleadores o por el temor a que dichas agresiones sean direccionadas hacia ellos.

3.3. Obligaciones del empleador

En este punto se va a tratar de analizar las obligaciones del empleador establecidas en la legislación laboral de nuestro país y determinar si el cumplimiento o incumplimiento de sus obligaciones puede interpretarse como una participación indirecta en el acoso laboral por la omisión de sus obligaciones.

Anteriormente se habían señalado las obligaciones que el Código de Trabajo ecuatoriano establece para los empleadores, sin embargo, estas obligaciones no garantizan de una manera real y efectiva su cumplimiento por lo que deberían implementarse herramientas contempladas en las legislaciones que se consideraron en el análisis del segundo capítulo y de esta manera encontrar vías factibles que permitan la prevención y erradicación del acoso laboral.

El artículo 42 numeral 36 del Código del Trabajo, determina que es obligación del empleador:

“Implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador” (Código del Trabajo, 2005).

El Código del Trabajo no es claro en establecer las consecuencias que tendrían los empleadores por no implementar las herramientas señaladas en el párrafo anterior.

Habría que decir también que, no sé explica si el no implementar los programas y capacitaciones podría considerarse como omisión por parte del empleador.

Para que esta obligación tenga resultados positivos en la prevención y erradicación del acoso laboral se debería implementar la participación de los trabajadores en la realización de los programas de capacitación y protocolos que permiten la identificación de conductas de acoso dentro del trabajo y buscar conjuntamente soluciones para la erradicación del mismo.

Esta modalidad ha sido contemplada por la Legislación Mexicana y asegura un cumplimiento eficiente de la misma.

El aporte que los trabajadores pueden realizar a este tipo de herramientas es fundamental para la participación activa de los trabajadores dentro de la empresa y además permite tener una visión diferente de las situaciones que se presentan en el diario convivir entre compañeros de trabajo.

En el año 2015 se expidió el Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0141 que prevé la existencia de Comités de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

De conformidad al artículo 3 del mencionado acuerdo es obligación del empleador con más de diez trabajadores registrar el reglamento de higiene y seguridad (Acuerdo No. MDT-2015-0141, 2015). Mismo que debe estar acompañado del registro del Comité de Higiene y Seguridad.

Este Comité estará conformado de la siguiente manera:

“Art. 8.- De la integración del comité.- El comité de higiene y seguridad debe ser integrado en forma paritaria por tres representantes de las personas trabajadoras y tres representantes del empleador, quienes de entre sus miembros designarán un presidente y un secretario, los mismos que durarán un año en sus funciones y pueden ser reelegidos indefinidamente. Si el Presidente representa al empleador, el Secretario deberá representar a

las personas trabajadoras, y viceversa. Cada representante tendrá un suplente elegido de la misma forma que el titular y que será principalizado en caso de falta o impedimento de éste” (Acuerdo No. MDT-2015-0141, 2015).

En España el Comité de Salud y Seguridad juega un rol fundamental en la resolución de conflictos entre trabajadores, lo cual ha permitido sin duda alguna que el acoso laboral entre trabajadores sea sancionado de manera más efectiva, procurando proteger el bienestar de los trabajadores y la protección de los intereses de la empresa.

El Comité de Higiene y Salud es sin duda alguna una figura de gran relevancia jurídica que permite dar una solución efectiva al acoso laboral ya que proporcionaría una solución rápida y eficiente pues actuaría como un órgano independiente que protege los derechos tanto de los trabajadores, así también los de la empresa.

Como anteriormente se indicó al estar integrado por un número igual de trabajadores y de representantes del empleador, permite que tanto trabajadores y empleadores cuenten con representación y participación relevante dentro de las actuaciones de dicho comité.

Es necesario implementar un procedimiento mediante el cual el Comité de Higiene y Salud pueda resolver los conflictos que se presenten entre compañeros de trabajo, con lo cual se prevé recabar información pertinente que se presentaría como medios probatorios de las actuaciones consistentes en acoso laboral y solicitar visto bueno al o a los trabajadores que acosaren a sus compañeros de trabajo.

El procedimiento que debería seguirse en base a lo existente en España se explicaría de la siguiente manera:

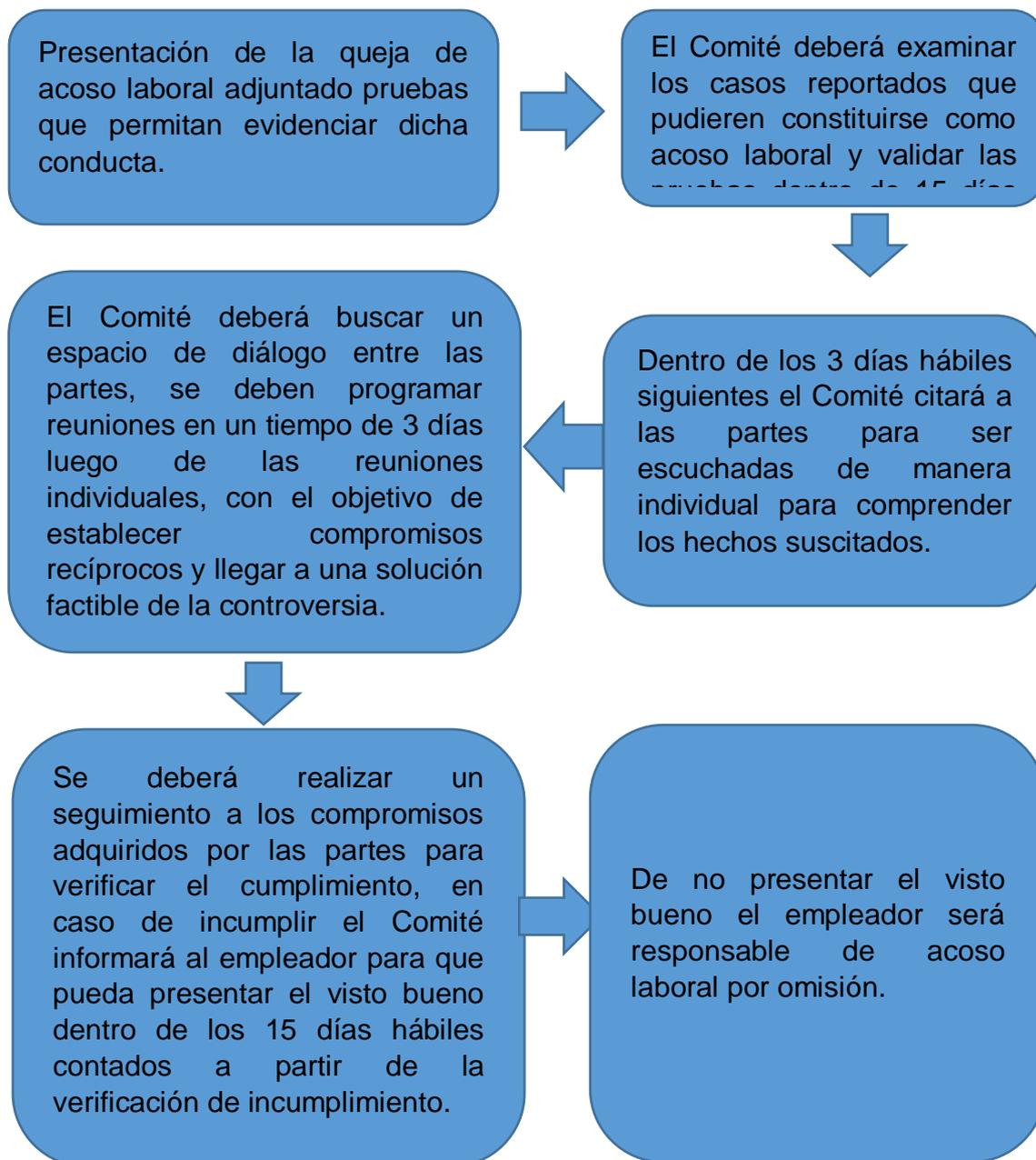


Figura 1. NOMBRE

A través de este proceso es claro los límites de la responsabilidad del empleador por acoso laboral entre compañeros de trabajo, debido a que de no presentar visto bueno al trabajador acosado estaría incurriendo en omisión.

La realización de este procedimiento es sumamente eficiente ya que se recogerían suficientes pruebas válidas para demostrar la existencia de acoso

laboral y del mismo modo la resolución emitida por el Comité constituiría prueba fundamental del incumplimiento de la obligación del empleador, incurriendo así en omisión.

El realizar todo este proceso permitirá que el empleador cuente con pruebas irrefutables de las conductas que se constituyen como acoso laboral y presentarlas ante el Inspector de Trabajo para solicitar Visto Bueno.

Dentro de la etapa de conciliación prevista en el artículo 172 numeral 8 y el artículo 173 numeral 4 del Código del Trabajo, al justificar de manera fundamentada el acoso laboral y las medidas adoptadas por el empleador, se pueden justificar mediante las actuaciones realizadas en el procedimiento del Comité de Higiene y Seguridad.

En definitiva, una vez que dentro de la legislación ecuatoriana se contemplen las herramientas complementarias a las obligaciones ya existentes permitirá que se logre un impacto tangible en relación a la prevención y erradicación del acoso laboral, reconociendo que haya una efectiva garantía y protección de los derechos de los trabajadores.

3.4. Obligaciones del Trabajador

Es necesario conocer las diversas obligaciones de los trabajadores que la normativa ecuatoriana contempla, con lo cual se entienda la necesidad primordial de informar sobre los actos que se constituyan como acoso laboral.

En cuanto al acoso laboral, es fundamental que se determinen obligaciones para los trabajadores que son o han sido víctimas y para aquellos que no han participado de manera directa en conductas hostiles hacia otros trabajadores pero que han presenciado el cometimiento de las mismas y no han informado sobre el proceder de sus compañeros de trabajo.

La obligación fundamental que los trabajadores víctimas de acoso laboral deberían tener, es la de informar al empleador de que uno o varios compañeros de trabajo han presentado conductas hostiles hacia su persona, para que de esta manera el empleador pueda actuar de forma más ágil y eficiente al tomar las medidas correspondientes para investigar y sancionar estas conductas.

Como ya se mencionó en párrafos anteriores es una obligación del empleador implementar herramientas que busquen prevenir y erradicar el acoso laboral, más sin embargo, muchas veces esto no resulta eficiente y en gran medida se debe a que no hay una comunicación pertinente cuando se generan este tipo de conductas y al no existir esta comunicación los agresores o sujetos activos del acoso laboral pueden continuar acosando a sus compañeros de trabajo; podría entenderse que el empleador tendría una responsabilidad por omisión, lo cual generaría un grave perjuicio para la empresa y el empleador.

Algo similar ocurre con los trabajadores que sin participar del acoso laboral de manera activa se convierten en cómplices del agresor al presenciar el comportamiento hostil que tiene este, con un compañero de trabajo y a pesar de ello no informan o comunican sobre estos hechos impidiendo que exista una efectiva garantía de la protección de sus propios derechos.

Por lo que sería necesario que el Código de Trabajo establezca la obligación de que los trabajadores informen sobre el cometimiento de conductas que constituyan acoso laboral y así se pueda emplear una adecuada y correcta prevención y erradicación del acoso laboral previendo una forma de protección para quienes reportan el acoso laboral.

La protección para quienes reporten el acoso laboral podría darse a través de una denuncia anónima, con lo cual se incentive a las víctimas de acoso y a quienes presencias este comportamiento denunciar a los agresores sin temor a ser sancionados.

De esta forma se limitaría la responsabilidad del empleador dado que al haber una comunicación adecuada y constante entre los trabajadores y el empleador, este último se mantendrá al tanto de las situaciones que se presentan dentro de la empresa, con lo cual puede actuar en beneficio de la protección y bienestar de sus empleados, tomando las medidas necesarias para la prevención y erradicación del acoso laboral.

3.5. Medidas Sancionatorias

Para evitar que se desvirtúe el derecho de los trabajadores a solicitar visto bueno por acoso laboral es necesario contemplar medidas sancionatorias en caso de que se haga abuso de este derecho.

Con la finalidad de evitar que esta acción sea mal utilizada por los trabajadores sería necesario que la legislación laboral ecuatoriana contemplara la figura de la temeridad de queja por acoso laboral, misma que ha sido contemplada por la legislación colombiana en respuesta al abuso del ejercicio del derecho del trabajador a solicitar la terminación laboral por acoso laboral. Como bien lo señala Mario Huertas “este tipo de conductas podrían convertirse en una herramienta más de acoso laboral” (Huertas, 2013, pág. 35).

En su libro *Acoso laboral o mobbing*, Adriana Camacho señala que:

“La temeridad puede entenderse como la actuación de mala fe que carece de fundamento legal de la denuncia, por alegar de manera consciente como verdaderos hechos contrarios a la realidad, utilizando al procedimiento como un instrumento fraudulento y doloso, cuyo principal objetivo es entorpecer el desarrollo normal del proceso” (Camacho, 2018, pág. 112).

Para Isaac Torres la temeridad “es una acción procesal, que rebasa lo normal y razonable, careciendo de fundamento jurídico que abusa de la jurisdicción con la finalidad de desviar el procedimiento” (Torres I. , 2009).

La Corte Constitucional Colombiana ha definido a la temeridad como “aquella actuación que desconoce el principio de buena fe, en tanto la persona asume una actitud indebida para satisfacer intereses individuales” (Hernández & Pardo, 2014, págs. 118-119).

Razones por las cuales, se puede definir a la temeridad como una actuación dolosa y de mala fe que una persona ejerce en una acusación, careciendo de fundamentos legales y alegando como reales hechos contrario a la verdad, abusando de la jurisdicción con el objeto de obstaculizar el desarrollo sistemático de un procedimiento judicial.

Las consecuencias que el trabajador podría tener en caso de verificar que ha actuado de manera dolosa en la solicitud de visto bueno contra el empleador serían ser sancionado con una multa correspondiente a la gravedad de la solicitud y si lo ameritara dar por terminada la relación laboral pudiendo el empleador solicitar visto bueno en contra del trabajador de acuerdo al artículo 172 numerales 3 y 4 del Código del Trabajo, mismo que establece que el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo:

“3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador
...4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante”
(Código del Trabajo, 2005)

Si bien es cierto, el Código de Trabajo en el artículo 588 contempla las sanciones por temeridad o mala fe, de la siguiente manera:

“Art. 588.- Sanciones por temeridad o mala fe.- En caso de que el juez o tribunal de la causa determine que todas o una de las partes procesales ha litigado con temeridad o mala fe, la o las sancionará con multa de cinco a veinte remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general...”

Apreciando esta figura de manera en general, la diferencia fundamental con la temeridad de queja por acoso laboral es que al considerarse al acoso laboral como una actuación contraria a la dignidad de la persona y a su integridad física y moral que violenta derechos fundamentales relacionados con la vida deberían establecerse sanciones más fuertes porque al ejercer su derecho a solicitar visto bueno por acoso laboral sin tener fundamentos legales y alegando hechos falsos como reales se desvirtúa el verdadero objetivo de instaurar al acoso laboral como una causal de visto bueno.

Por lo cual debería establecerse un procedimiento pertinente enfocado a sancionar este tipo de conductas.

Es importante mencionar que si el proceso de conciliación establecido en el artículo 173 numeral 4 no tuviere un resultado positivo que evite el abuso del derecho del trabajador, se puede utilizar la figura de la temeridad de queja por acoso laboral.

Anteriormente se había mencionado sobre las posibles situaciones que pueden presentarse en la conciliación y una de ellas es que el trabajador actué de mala fe.

Como lo señala Hermosa “en el caso de visto bueno solicitado por el trabajador en contra de su empleador, podría tratarse de una simulación interpuesta por el trabajador para obtener una posible liquidación sustanciosa económicamente hablando. Es justamente por estas razones que la legislación colombiana prevé una sanción en contra de quien proponga una queja por acoso laboral infundada” (Hermosa, 2017, pág. 82).

La temeridad de queja por acoso laboral tiene dos efectos, el primero es la sanción al trabajador con una multa de acuerdo a la gravedad de su actuación y el segundo efecto es impedir que el trabajador formule más de una queja de acoso laboral por los mismos hechos.

A continuación se ilustra mediante un esquema el procedimiento que debería establecerse para sancionar la temeridad de queja en base a lo existente en a Colombia:

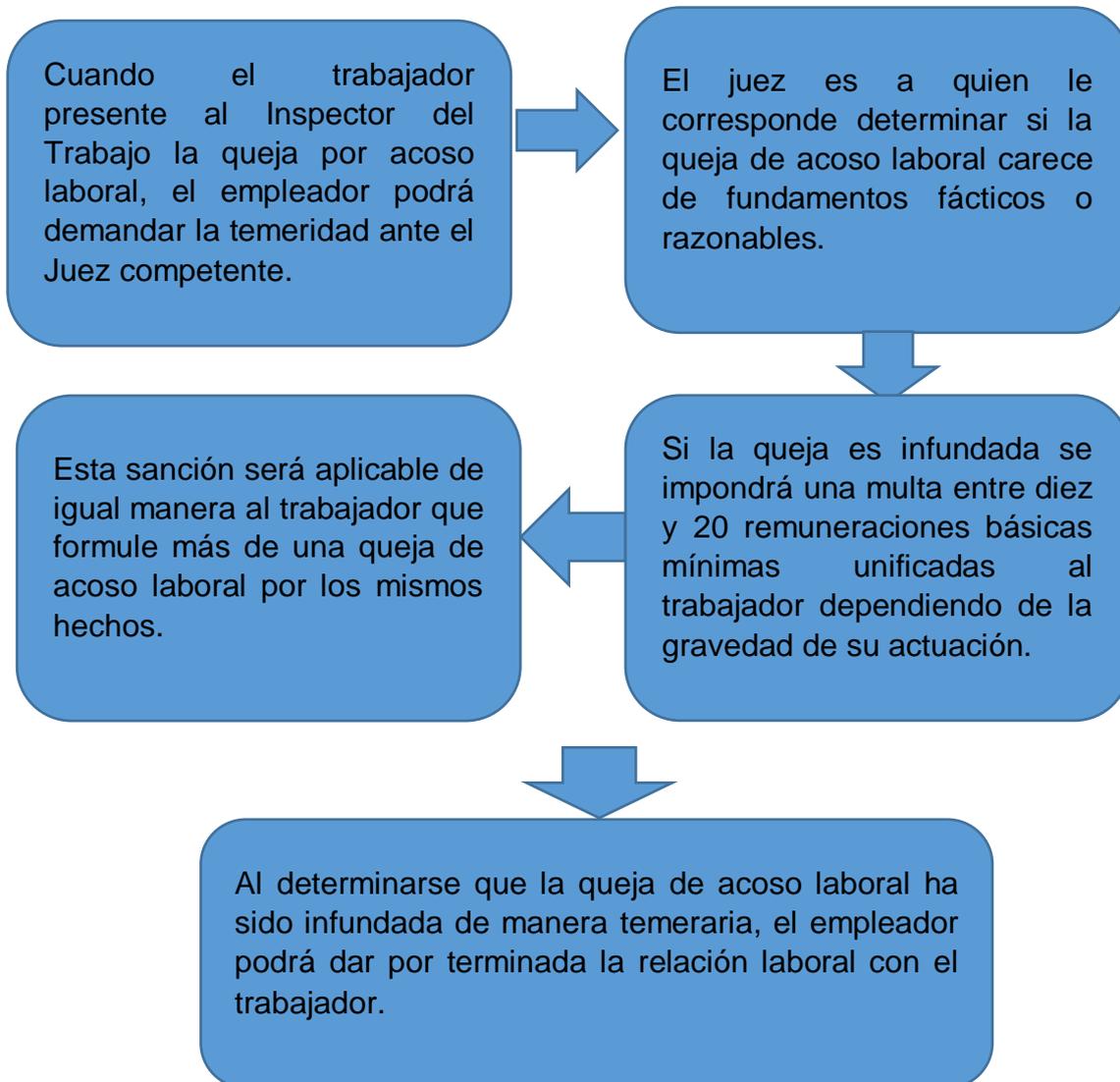


Figura 2. NOMBRE

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Con base en el análisis del presente ensayo, podemos concluir que:

La existencia de conductas hostiles y abusivas, ejercidas de manera habitual y repetitiva dentro del establecimiento de trabajo direccionado persistentemente hacia una misma persona o grupo se configuran como acoso laboral.

En la clasificación del acoso laboral en base al sujeto al que va direccionado esta conducta se contemplan tres tipos de acoso: el acoso horizontal, el acoso vertical ascendente u el acoso vertical descendente.

El acoso horizontal aquel en el que las conductas abusivas y hostiles son dirigidas por sujetos que ocupan una misma posición jerárquica dentro de la organización empresarial a la víctima y que generalmente se presenta entre compañeros de trabajo.

El acoso vertical ascendente en definición es aquel acoso ejercido por subalternos en contra de aquella o aquellas personas que representan una autoridad dentro de la organización; es decir que se encuentran en una posición superior jerárquica a la de los agresores

Acoso laboral vertical descendente, que es el tipo de acoso que se presenta con mayor frecuencia dentro de las relaciones laborales, este acoso consiste en que el empleador o representantes del mismo ejercen conductas abusivas y hostiles en contra de los trabajadores que se encuentran en una posición jerárquica inferior a la de los acosadores.

Los sujetos que intervienen en el acoso laboral son dos: el sujeto activo, que es la persona que ejerce conductas hostiles y abusivas en contra de otros y que

se caracteriza por sentir un complejo de inferioridad y el sujeto pasivo que en definición es aquella persona sometida a las conductas abusivas y hostiles por parte del sujeto activo.

El acoso laboral es una figura atentatoria a la integridad física y psicológica de las personas que violentan los derechos fundamentales de las mismas garantizados por instrumentos internacionales y por la Constitución de la República del Ecuador.

A pesar de que las reformas realizadas en noviembre del 2018 a la legislación laboral ecuatoriana están encaminadas a la erradicación y prevención del acoso laboral, no han sido suficientes para cumplir con dicho objetivo ya que únicamente se establece una definición amplia del mismo, esta definición carece de claridad en cuanto a los diferentes tipos de “mobbing”.

No existen parámetros claros y limitaciones existentes para aplicar la ley en casos de mobbing dentro del entorno de trabajo, definir realmente las situaciones o el período de agresión de cuando es considerado acoso laboral.

Para terminar la relación laboral con el trabajador que ha incurrido en conductas que se constituyen como acoso laboral, el empleador deberá iniciar un procedimiento de conciliación previo visto bueno.

El Comité de Higiene y Salud podría ser una herramienta útil para el establecimiento de un límite a la responsabilidad del empleador por acoso laboral entre trabajadores, ya que a través de dicho comité se pueden establecer procedimientos y parámetros para prevenir y erradicar el acoso laboral dentro de la empresa.

La temeridad de queja de acoso laboral, es una figura jurídica relevante y fundamental para evitar que los trabajadores hagan un uso excesivo y abusivo de su derecho a solicitar el visto bueno por acoso laboral.

La normativa en materia laboral ecuatoriana es insuficiente para determinar la responsabilidad del empleador por acoso laboral entre trabajadores lo que es perjudicial para los empleadores ya que el trabajador puede hacer un uso abusivo del derecho a presentar visto bueno.

4.2. Recomendaciones

El legislador debe definir de manera más concreta al acoso laboral, tomando en consideración los elementos centrales que configuran esta figura jurídica, evitando de esta manera que el concepto sea demasiado amplio.

Se debe regular el procedimiento del Comité de Higiene y Seguridad del Trabajo a través de una ley y no de un acuerdo ministerial con el objetivo de que se tenga una mayor garantía del cumplimiento de las obligaciones de este comité.

El Comité de Salud y Seguridad debe ser implementado como una herramienta jurídica direccionada a resolver los conflictos internos de la empresa entre trabajadores, siendo así un limitante a la responsabilidad de los empleadores cuando existe acoso laboral vertical.

La figura de temeridad de queja por acoso laboral debería ser adoptada dentro de la legislación laboral con el objeto de evitar se haga un uso abusivo del derecho de los trabajadores a solicitar visto bueno al empleador por acoso laboral entre compañeros de trabajo.

Al ser el acoso laboral una figura trascendental que ha generado gran afectación, tanto a empleadores como a trabajadores sería necesario

implementar una sanción a través de la vía penal, dando así a las víctimas la oportunidad de acudir al amparo de distintas instancias para reclamar la violación de sus derechos.

REFERENCIAS

- Acuerdo No. MDT-2015-0141. (2015). Instructivo para el registro de reglamentos de comités de higiene y seguridad Recuperado el 4 de Diciembre de 2019 de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/INSTRUCTIVO-PARA-EL-REGISTRO-DE-REGLAMENTOS-Y-COMITES-DE-HIGIENE-Y-SEGURIDAD-EN-EL-T.pdf>
- Bajaña, M., & Campuzano, D. (2019). La incapacidad jurídica de sancionar el mobbing en los juzgados multicompetentes de Babahoyo. Recuperado el 19 de Enero de 2010 de <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/sr/article/view/661/519>
- Baltera, P. (2014). El acoso laboral en empresas. Santiago: Estudios de la Dirección de Trabajo.
- Bandera, A. (2006). Casos de mobbing. Recuperado el 19 de Enero de 2020 de <https://www.entrepreneur.com/article/255189>
- Baranda, M. (2018). Acoso laboral, mobbing y sus etapas. Recuperado el 23 de Octubre de 2019 de <https://www.gestiopolis.com/acoso-laboral-mobbing-y-sus-etapas/>
- Borrás, L. (2002). El "Mobbing" o acoso moral en el trabajo. Recuperado el 5 de Noviembre de 2019 de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2516767>
- Camacho, A. (2018). Acoso laboral o mobbing. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Camargo, J., & Puentes, A. (2010). Rasgos de personalidad y autoestima en víctimas de acoso laboral. Recuperado el 2 de Noviembre de 2019 de <https://www.redalyc.org/pdf/679/67916261005.pdf>
- Cardona, D., & Ballesteros, M. (2005). El acoso psicológico: riesgo laboral más frecuente de lo reportado. Recuperado el 2 de noviembre de 2019 de <https://www.redalyc.org/pdf/120/12011106012.pdf>

- Cebey, C. &. (2016). Violencia Laboral en Organizaciones Públicas y Privadas: Percepciones y Significaciones. Recuperado el 26 de Octubre de 2019 de <https://www.redalyc.org/pdf/3691/369152696005.pdf>
- Cevallos, S. (2018). Visto Bueno: Conozca cuál es su trámite. Recuperado el 14 de Noviembre de 2019 de PBP Law: <https://www.pbplaw.com/es/visto-bueno-conozca-cual-es-el-tramite/>
- Código del Trabajo. (2005). Recuperado el 13 de Octubre de 2019 de http://www.silec.com.ec/bibliotecavirtual.udla.edu.ec/WebTools/LexisFinder/DocumentVisualizer/DocumentVisualizer.aspx?id=LABORAL-CODIGO_DEL_TRABAJO&query=c%C3%B3digo%20de%20trabajo#l_DXDataRow0
- Código del Trabajo Chileno. (2019). Recuperado el 25 de Octubre de 2019 de https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_2.pdf
- Constitución de la República del Ecuador (2008). Recuperado el 12 de Octubre de 2019 de [ilec.com.ec/bibliotecavirtual.udla.edu.ec/WebTools/LexisFinder/DocumentVisualizer/DocumentVisualizer.aspx?id=PUBLICO-CONSTITUCION_DE_LA_REPUBLICA_DEL_ECUADOR&query=constitución#l_DXDataRow0](http://www.silec.com.ec/bibliotecavirtual.udla.edu.ec/WebTools/LexisFinder/DocumentVisualizer/DocumentVisualizer.aspx?id=PUBLICO-CONSTITUCION_DE_LA_REPUBLICA_DEL_ECUADOR&query=constitución#l_DXDataRow0)
- Cordero, A. (2017). El acoso laboral o mobbing en la legislación ecuatoriana. Recuperado el 10 de Noviembre de 2019, de <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/6760/1/12755.pdf>
- De Miguel Barrado, V., & Jorge, P. (016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. Recuperado el 2 de Noviembre de 2019 de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>
- García, J. (2019). Los 6 tipos de mobbing o acoso laboral. Recuperado el 15 de Enero de 2020 de <https://psicologiaymente.com/organizaciones/tipos-de-mobbing-acoso-laboral>
- Glover, M. (2018). Los tipos de acoso laboral o mobbing. Recuperado el 15 de Enero de 2020 de <https://www.psicologia-online.com/los-tipos-de-acoso-laboral-o-mobbing-3956.html>

- González, D., & Graña, J. (2007). El acoso psicológico en el lugar de trabajo. Recuperado el 27 de Octubre de 2019 de <https://www.redalyc.org/pdf/727/72711654018.pdf>
- Hermosa, E. (2017). El mobbing o acoso laboral, pautas para su tratamiento en el Ecuador. Recuperado el 4 de Diciembre de 2019 de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5459/1/T2171-MDEM-Hermosa-E%20mobbing.pdf>
- Hernández, H., & Pardo, O. (2014). La aplicación de la teoría del abuso del derecho en la jurisprudencia colombiana. Recuperado el 20 de Diciembre de 2019 de <https://www.redalyc.org/pdf/945/94535421008.pdf>
- Huertas, M. (2013). El acoso laboral una forma de hostigamiento en el trabajo. Recuperado el 11 de Noviembre de 2019 de <http://sired.udenar.edu.co/1967/1/89829.pdf>
- Ley 1010 de Colombia. (2006). Recuperado el 16 de Octubre de 2019 de http://www.unal.edu.co/dnp/Archivos_base/1_LEY_1010_DE_2006.pdf
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales España. (1995). Recuperado el 5 de Diciembre de 2019 de <https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-24292-consolidado.pdf>
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (s.f). Recuperado el 14 de noviembre de 2019 de http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_10/contenidos/guia_10_22_5.htm
- Molero, A. (2009). Acoso moral y comunicación interna en la empresa. Recuperado el 26 de Octubre de 2019 de <https://eprints.ucm.es/9710/1/T31310.pdf>
- Nuño, P. (2017). El acoso laboral o mobbing. Recuperado el 17 de Enero de 2020 de <https://www.emprendepyme.net/el-acoso-laboral-o-mobbing.html>
- Ochoa, R. (2015). El acoso laboral mobbing: causas y consecuencias psicológicas. Recuperado el 18 de Noviembre de 2019 de <https://www.recercat.cat/bitstream/handle/2072/257463/TFG-OCHOA-2015.pdf?sequence=1>

- Organización Internacional del Trabajo. (21 de Junio de 2019). Convenio para la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Convenio 190. Ginebra.
- Pérez, T. (2007). La violencia de género en el trabajo: el acoso sexual y el acoso moral por razón de género. Recuperado el 18 de noviembre de 2019, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2481175>
- Praga, E. (2018). Presentan protocolo contra acoso laboral en la CdMx. Recuperado el 17 de Enero de 2020 de <https://www.milenio.com/estados/presentan-protocolo-contra-acoso-laboral-en-la-cdmx>
- Rojo, V. (2005). Mobbing o acoso laboral . Madrid: TÉBAR.
- Salvador, R. (2016). Defensa contra el Acoso Psicológico en el trabajo. Madrid: DYKINSON.
- Sánchez, J., & Santibañez, I. (2015). Jornada Laboral, flexibilidad humanan en el trabajo y análisis del trabajo pesado. Madrid: Díaz de Santos.
- Serrano, D. (2018). Las víctimas de acoso laboral en el Ecuador cuentan sus historias. Recuperado el 15 de Enero de 2020 de <https://www.elcomercio.com/actualidad/victimas-acosolaboral-ecuador-testimonios-denuncias.html>
- Torres, I. (2009). Temeridad y malicias procesales al banquillo: crónica de dos lacras jurídicas que pretenden consolidarse. Recuperado el 18 de Diciembre de 2019, de <http://www.abdpc.org.br/abdpc/artigos/JORGE%20ISAAC%20TORRES%20MANRIQUE%20%20-%20ENSAYO%20TEMERIDAD%20PROCESAL.pdf>
- Ugarte, J. L. (2012). El acoso laboral: entre el derecho y la psicología. Recuperado el 13 de Enero de 2020, de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rdpucv/n39/a08.pdf>
- Velázquez, M. (2002). La respuesta jurídica legal ante el acoso moral en el trabajo p mobbing. Recuperado el 16 de Octubre de 2019, de https://www.ccoo-servicios.es/archivos/mobbing_juridico.pdf

ANEXOS

Anexo 1. Procedimiento de Visto Bueno en el Ecuador

