

REALIDAD SOCIO-JURÍDICA

DEL ACOSO LABORAL O MOBBING EN LA LEGISLACIÓN LABORAL ECUATORIANA

SOCIO-LEGAL REALITY OF LABOR HARASSMENT OR MOBBING IN ECUADORIAN LABOR LEGISLATION

Johanna Rocío Cabrera Granda¹

Email: jcabrera17@indoamerica.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5489-4968>

Alberto Mauricio Pangol-Lascano¹

Email: albertopangol@uti.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5093-4165>

¹Universidad Tecnológica Indoamérica: Ambato, Tungurahua, Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Cabrera Granda, J. R. & Pangol-Lascano, A. M. (2023). Realidad socio-jurídica del Acoso Laboral o Mobbing en la Legislación Laboral Ecuatoriana. *Universidad y Sociedad*, 15(5), 578-586.

RESUMEN

Jurídicamente, el acoso laboral o Mobbing, se encuentra mal direccionado por los legisladores. Este representa a nivel mundial un problema físico, social y psicológico, que se produce como consecuencia de una relación de trabajo con características tóxicas, debido a conductas y comportamientos hostiles y discriminatorios hacia trabajadores, vulnerando sus derechos, provocando en ocasiones su renuncia, el despido injustificado o el abandono del puesto de trabajo. El objetivo de esta investigación es analizar la realidad socio-jurídica del acoso Laboral o Mobbing en la Legislación Laboral Ecuatoriana. La metodología aplicada fue cualitativa con nivel descriptivo; se examinan los aspectos científicos-jurídicos que conllevaron a la ejecución del Mobbing en el contexto laboral ecuatoriano. Los hallazgos evidencian la existencia de vacíos legales, sobre todo en la inexistencia de un protocolo y/o procedimiento que especifique el accionar ante acciones de acoso laboral, inclusive no se define de manera clara cuáles son las conductas consideradas como Mobbing. Por ello, es urgente la promulgación de una ley clara, tal y como la tienen países como Colombia, Chile y España, orientadas a la protección de derechos y garantías constitucionales que afectan de manera jurídica y social a las personas que han sido víctimas de acoso laboral.

Palabras clave: Acoso Laboral, Mobbing, legislación, igualdad

ABSTRACT

Legally, labor harassment or Mobbing is misdirected by legislators. This represents a worldwide physical, social and psychological problem, which occurs as a result of a working relationship with toxic characteristics, due to hostile and discriminatory behavior and conduct towards workers, violating their rights, sometimes causing their resignation, unjustified dismissal or abandonment of the job. The objective of this research is to analyze the socio-legal reality of Mobbing in the Ecuadorian Labor Legislation. The methodology applied was qualitative with a descriptive level, examining the scientific-legal aspects that led to the execution of Mobbing in the Ecuadorian labor context. The findings show the existence of legal gaps, especially in the absence of a protocol and/or procedure that specifies the actions to be taken in the face of Mobbing, including the lack of a clear definition of the behaviors considered as Mobbing. Therefore, it is urgent the enactment of a clear law, as in countries such as Colombia, Chile and Spain, aimed at the protection of rights and constitutional guarantees that legally and socially affect people who have been victims of Mobbing.

Keywords: Labor Harassment, Mobbing, Legislation, equality

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el acoso laboral es una tendencia que va en crecimiento año tras año, esto es un problema a nivel mundial, y, se presenta tanto en hombres como en mujeres. Conceptualmente, se han estipulado varias definiciones relacionadas con el tema de acoso laboral, en general se considera aquel comportamiento hostil con características discriminatorias, que puede ocasionar un conjunto de daños sean estos psicológicos, físicos, emocionales, entre otros. a la persona víctima de este tipo de acciones.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), lo refiere como una acción verbal o psicológica, que tiene características sistemáticas, repetitivas y persistentes, en el lugar de trabajo, en donde, un trabajador o grupo de trabajadores son víctimas de humillaciones, ofensas y/o amedrentaciones. Este tipo de acciones son realizadas por personas que ostentan cargos de jefatura, o están dentro de un rango similar (OIT, 2016). En América Latina, para referirse al **Mobbing** el término más común es acoso laboral. Para poder comprender la conceptualización del acoso laboral, es necesario separa los términos y estudiarlo de forma individualizada.

El Diccionario de la Lengua Española indica que el término acosar es “apremiar de forma insistente a alguien con molestias o requerimientos” (Real Academia Española, 2021) por otro lado, el término laboral hace referencia a todo lo relacionado al trabajo.

En Ecuador, se define al acoso laboral como el comportamiento reiterado y potencialmente lesivo que se comete en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tiene como resultado el menoscabo, maltrato y humillación de la víctima, amenaza o perjudicarían a la situación laboral del acosado (Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, 2019). Esto indica de manera específica que el **Mobbing** es el comportamiento reiterado y potencialmente perjudicial para el acosado, sin determinar a qué situación o circunstancia se considera como potencialmente lesivo, dejando en tela de juicio y a consideración de la autoridad quien vaya a conocer, si la situación en la que se ha puesto a la víctima ha sido lesiva o no, por lo tanto, esta definición se encuentra demasiado restringida para calificar una conducta como acoso laboral. El **Mobbing**, se presenta como proyecto de ley en el año 2008, sin embargo, los tecnicismos de la terminología lo determinaron como poco viable, pues se lo valoro más como un daño moral, y no como problemas resultados de relaciones laborales, por lo que, en ese momento no fue abordado su análisis en base a verdadera complejidad

que abarca el acoso laboral. No obstante, la Unión Europea, si lo consideró como una epidemia, que va expandiéndose de manera global, por esta razón en Suecia, España y Francia surgió la necesidad de implementar y proponer leyes orientadas a la prevención y combate del acoso laboral (Leymann & Gustafsson, 1996).

Algunos países como Colombia, Chile y España, han establecido una legislación orientada, a la prevención, mitigación, y sanción del acoso laboral o **Mobbing**, Ecuador, ha realizado vario intentos al momento sobre el tema de estudio, sin embargo, es evidente, que existe vacíos legales que impiden que esta problemática, pueda ser tratada jurídicamente de manera idónea. Esto conlleva a la vulneración del principio de igualdad, sobre todo porque el tratamiento en el Ecuador, es diferente para el sector público, como privado. Y además, genera ciertos niveles de inseguridad e incertidumbre para que, la persona acosada denuncie, pues los legisladores al no tener de manera clara el tratamiento que se debe dar, se lo analiza de manera muy subjetiva, situación que no sucede en otros países.

En base a lo expuesto, y como ya se mencionó en el Ecuador, no existe una regulación que normalice este problema social, por lo que, se presentan deficiencias de carácter técnico en la formulación de ciertas normas, lo que conlleva a la desprotección de los derechos y garantías de los trabajadores. Frente a lo mencionado, el Código de Trabajo, en su art. 173, realiza una aproximación al tratamiento del **Mobbing**, en donde, refiere hacia las causales de terminación laboral, estas pueden ser por injurias graves inferidas por el empleador; a la disminución o falta de pago; y, cuando se exige a los trabajadores realizar labores distintas a las convenidas en su contrato, salvo en casos de emergencia (Dirección Nacional de Asesoría Jurídica de la PGE, 2005). Lo planteado, permite plantear como objetivo de investigación analizar la realidad sociojurídica del Acoso Laboral o **Mobbing** en la Legislación Laboral Ecuatoriana. Para el desarrollo de esta investigación se aplicó el método científico, procedimiento que se ejecuta de manera sistemática y lógica, con la finalidad de comprender, descubrir y analizar hechos y conocimientos relacionados con el acoso laboral y/o **Mobbing**, permitiendo demostrar la realidad de este problema socio – jurídico dentro de la sociedad ecuatoriana, y su efectiva aplicación en relación con las medidas de prevención, control y sanción. Además, se apoya del método histórico, porque se realiza un análisis de los diferentes periodos de sucesos o hechos de manera cronológica, para la identificación de la evolución y desarrollo del fenómeno de estudio, analizando, las estepas y brechas jurídicas, para la determinación de aciertos y deficiencias en la implementación de una ley ecuatoriana del **Mobbing**.

El diseño de la investigación se centró en un estudio cualitativo, bajo un nivel descriptivo, en donde se examinan los aspectos científicos – jurídicos que conllevaron a la ejecución del **Mobbing**, en donde, se valida la vulneración de los derechos de los trabajadores, que se desenvuelven dentro de un ambiente hostil.

DESARROLLO

Conceptualizaciones del **Mobbing**

Para llegar al punto de conceptualización actual acerca del **Mobbing** existieron varias investigaciones al respecto, cabe señalar que este término no era utilizado para referirse al comportamiento humano sino que fue utilizado por primera vez por el etólogo Konrad Lorenz (1991) quien, para referirse a la conducta de supervivencia de los animales pequeños frente a la presencia de sus depredadores o animales más grandes, indicando que los primeros se reunían para amenazar a los animales que temen (p. 82).

Posteriormente, el investigador Heinemann (1972) desarrolló una investigación sintetizada en la conducta de los niños en sus horarios de clases y utilizó el término **Mobbing** para referirse al comportamiento demasiado destructivo que generalmente es realizado por varios niños en contra de uno solo. (p. 173)

A inicios de 1980, Leymann (1996) acopló el término **Mobbing** para referirse a un comportamiento de hostigamiento con características detalladas anteriormente pero en el lugar de trabajo, e indica que no consideró oportuno utilizar el término de intimidación debido a que este tipo de conductas de comunicación desastrosa tenían cierta particularidad, pues si bien es cierto la intimidación se enfoca únicamente en la agresión física y la amenaza, situación que no se daba en el ambiente laboral, pues afirma que el **Mobbing** o acoso psicológico en el trabajo tenía la particularidad de sutileza o de manera muy reservada, debido a que se lograba así poner a las personas víctimas en un estado de desconexión tal, que no se evidenciaba a breves rasgos. Dentro de las definiciones relevantes se tienen:

Históricamente, la definición de acoso laboral ha ido evolucionando de manera significativa:

Tabla 1. Definición histórica del acoso laboral o **Mobbing**.

Autor	Definición
Leymann, (1996)	Acciones de comunicación hostil, carente de ética, coloca a un individuo en situaciones de soledad e indefensión, debido al hostigamiento persistente
Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, (1998)	Persona o grupo de personas que ejecutan acciones de violencia psicológica extrema, durante un tiempo prolongado sobre otra persona en un lugar de trabajo
Hirigoyen, (2001)	Acciones de conductas abusivas repetitivas en contra de la dignidad, personalidad o integridad física o psíquica de una persona, que ponen en peligro su trabajo y denigra el ambiente laboral
Blanco, (2001)	Comportamientos negativos entre compañeros, entre superiores e inferiores, como ataques sistemáticos, frecuente y por largo tiempo
Piñuel y Zavala (2003)	Refiere que el término “acusatio”, viene del latín “ad causam”, referente a las acusaciones
Congreso de Colombia, (2006)	Conducta negativa persistente sobre un trabajador, que infunde miedo, intimidación, terror, angustia, causando perjuicio laboral, desmotivación, induciendo al empleado a la renuncia
Wilson (2006)	Etimológicamente la palabra Mobbing proviene de la fusión de dos conceptos latín e inglés: “mobile vulgus”, que significa multitud
Mansilla (2018)	Son varios comportamientos negativos que se presentan de manera constante, provocando desequilibrio y, un ambiente de trabajo hostil
Organización para las Naciones Unidas, (2019)	Comportamiento que produce daño físico, psicológico, sexual o económico, que amenaza la igualdad de oportunidades laborales
Gutiérrez, (2021)	Al término acoso laboral, también se lo conoce como Mobbing , que proviene del inglés “mob”, que significa asediar, acosar. Por lo que, se define como comunicación hostil sin ética, que pone a una persona determinada en una acción de indefensión, estas acciones se realizan más de una vez y por lo menos debe darse durante un periodo de al menos 6 meses

Fuente: Elaboración propia

Es necesario mencionar que, la conceptualización del acoso laboral a lo largo del tiempo ha ido evolucionando y esto es consecuencia del fenómeno se desarrolla en una sociedad que permanece en cambios constantes por lo que distintos autores han buscado darle a la definición ciertas características especiales. Las conceptualizaciones anteriores y otras adicionales, afirman que la existencia del acoso laboral se da bajo ciertas características o situaciones específicas, una de ellas es que el comportamiento hostil se realice de forma recurrente y por un tiempo prolongado, mínimo seis meses, pues de manera indirecta afirma que, si no se realizan de manera recurrente las conductas apáticas y hostiles, no se considerarían como **Mobbing**.

El escenario del acoso laboral o **Mobbing**, se tiene al acosador, quien actúa de manera deliberada, con la finalidad de imponerse ante sus semejantes, demostrando influencia sobre las demás personas; se tiene a la víctima, estas personas presentan diferentes tipologías, entre las que más se destacan son aquellas que son vulnerables, envidiadas, amenazantes, autónomas, independientes, con iniciativa, populares, líderes, con alto sentido cooperativo, empáticas, sensibles, transparentes, entre otros (Trujillo, et al, 2017).

La finalidad del agresor es opacarla, despecharla. De acuerdo a varias observaciones, existe ciertos comportamientos organizacionales que favorecen el desarrollo del **Mobbing**, como la sobrecarga de tareas, ausencia de tareas relevantes, burocratización, rigidez organizativa, desorganización interna, autoritarismo por parte de los jefes; todo lo mencionado fomenta un clima de inseguridad e incertidumbre (Mundéate, et al 2018).

Es necesario indicar que los entornos laborales, dependiendo el objetivo que se busca, son adaptados por el **mobber** (agresor), generalmente, los escenarios que se adoptan para causar el **Mobbing** son la destrucción de redes de comunicación marginando al acosado de la comunidad laboral, la destrucción de la reputación, obstaculizar el ejercicio de sus labores, entre otros. Estos entornos pueden ser a consecuencia de acciones del **mobber** quien adapta los escenarios y condiciones para crear ambientes infernales para el acosado, o, a su vez, por omisiones que consisten en la falta de comportamientos que, generalmente, tienen como objetivo mejorar la comunicación y el ambiente laboral.

Cabe resaltar que, para calificar una conducta como acoso laboral, no se debe centrar en una base numérica estándar de conductas repetidas, sino, que bastare conocer las consecuencias del acoso laboral sobre la víctima, pues mal se haría en caracterizar una conducta como estándar cuando lo más eficaz es entender la flexibilidad de percepción de las conductas por parte de la víctima y las consecuencias en la psiquis del acosado. Lo expuesto se esquematiza en la siguiente figura:

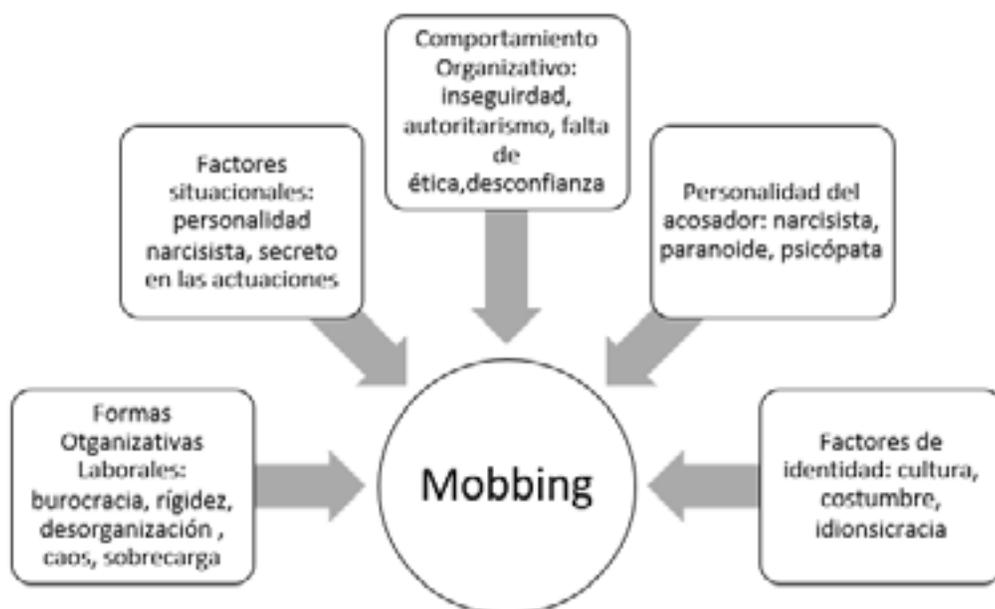


Figura 1. Componentes elementales del Mobbing o acoso laboral

Elaborada por los autores previa compilación

A nivel de otros países, se ha promulgado una serie de leyes respecto del **Mobbing**, como se describe a continuación:

Tabla 2. Leyes respecto al Mobbing

País	Derechos y Garantías	Ley	Artículo
Argentina	Protección por denuncias, sanciones y despidos	Ley 13168	Art. 8
	Alto a conducta hostil	Ley 7232	Art. 10
	Discreción por denuncia en el proceso de sumario	Ley 13168	Art. 10
	Reparación del daño laboral	Ley 7232	Art. 8
	Reinserción al lugar de trabajo		Art. 5
	Alto al hostigamiento		Art. 8
Venezuela	Protección ante condiciones peligrosas e insalubres, contra despido u otra sanción por usar derecho a la defensa	Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo	Art. 53
	Medidas preventivas		Art. 56
Brasil	No ser sancionado por testificar acoso	Ley Contra el Asedio Moral del Estado de Sao Paul	Art. 5
	Medidas preventivas		Art. 7
	Solicitar remoción temporal o definitiva	Ley complementaria No. 12.561	Art. 9
Colombia	Denuncia por cambio de puesto de trabajo injustificado	Ley 1010	Art. 9
	Evitar actos de represalia por denuncia quejas o testimonios		Art. 11
	Mediación		Art. 0

Elaborada por los autores previa compilación.

La mayor parte de países se han orientado en estipular leyes orientadas a afrontar el problema de acoso laboral o **Mobbing**, desde el punto de vista preventivo, más no sancionatorio, esto no contribuye a la mitigación del problema; sin embargo, se evidencian acciones importantes en el planteamiento de leyes generales y específicas que refieren la protección de los derechos laborales.

En base a lo expuesto, este convenio en su art. 2, busca proporcionar condiciones de igualdad para los trabajadores; en su art. 4, determina que todo Miembro parte del convenio, deberá respetar, promover y asegurar el trabajo libre de violencia, prohibir legalmente la violencia, velar por el cumplimiento de políticas, adoptar estrategias integrales, establecer mecanismos de control que prevenga la violencia y el acoso (OIT, 2019).

En el Ecuador, la base legal que respalda el derecho al trabajo, se tiene: la Constitución de la República del Ecuador, en su art. 33, en la que refiere que:

El trabajo es un derecho, un deber social y un derecho económico, como fuente de realización personal y base de la economía, para lo que el Estado garantizará el respeto a la dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justa, así como, el desempeño de un trabajo saludable y libremente aceptado (Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador, 2008, p. 17).

Sin embargo, en el art. 326 estipula que “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador, 2008, p. 103).

La política laboral constitucional ha evolucionado de manera trascendental. Desde 1930 nace la República con la Constitución de 1830 (art. 62), donde era deshonoroso trabajar bajo dependencia; la Constitución de 1851 (art. 116), refiere que ningún género de trabajo debe ser prohibido, a no ser que se oponga a las buenas costumbres, seguridad y salubridad, esto marca el nacimiento del término “*libertad de trabajo*”. Sin embargo, solo quedó plasmado en papeles y, posteriormente, en la Constitución de 1861 (art 111), se eliminan los términos peyorativos relacionados con el trabajo bajo relación de dependencia. La Constitución de 1878 (art. 18), determina que el Estado garantizará la “libertad de industria”, y se pone en vigencia el contrato de trabajo para artesanos y jornaleros. La Constitución de 1906, se propende la “eliminación de prisión por deudas”, favoreciendo a la clase indígena. En la Asamblea Constituyente

de 1929, se da inicio al “Constitucionalismo social”, y se crea el primer Código de Trabajo, en donde se proclama los derechos laborales, para regular las organizaciones sociales (Erazo, 2016).

Las Constituciones de aquí en adelante, promueven los principios laborales: en la Constitución de 1929, se elimina el apremio personal, se impulsa la protección a mujeres y menores, se regula salarios y jornadas de trabajo, entre otros. En la Constitución de 1945 se impulsa la protección a los contratos colectivos, el principio de irrenunciabilidad, subsidios infantiles, salario irreductible, descanso semanal, derecho a organizarse, despido arbitrario indemnizado, derecho a utilidades, gratuidad a la administración de justicia, y se organiza el sistema de seguridad social, entre otros. La Constitución de 1946, se promueven principios como procurar trabajo a los desocupados, prohibición de formar sindicatos, el 5% de utilidades, igual trabajo- igual remuneración, libertad de contratación. La Constitución de 1967, punibilidad de paros y huelgas, vacaciones anuales pagadas, incremento del 10% de utilidades, conflictos individuales de trabajo se resuelven por juicios orales. La Constitución de 1978, intangibilidad de los derechos de los trabajadores, indemnización de trabajadores. La Constitución de 1996, organismos públicos regulados por el Código de Trabajo, contratación colectiva, mejores condiciones de trabajo a las mujeres (Erazo, 2016).

Como se observa, las políticas laborales, han evolucionado de manera significativa, desde la creación de la República, los principios generados tienen la finalidad de procurar el bienestar social y la igualdad, no obstante, no se abarcan todas las expectativas de los trabajadores ecuatorianos, la protección se orientó más hacia las clases poderosas, dejando desamparados a la clase menos protegida. Actualmente, aún se refleja la necesidad de leyes que se orienten y marquen límites ante fenómenos contemporáneos como es el caso del *Mobbing*.

La Constitución de la República del Ecuador (2008) ha procurado cumplir con los nuevos avances jurídicos, apoyada en garantías hacia los trabajadores y empleadores del sector público y privado, a través de la implementación de principios rectores laborales, que se estipulan en el art. 326, como el derecho al trabajo, en donde el estado debe garantizar el pleno empleo, eliminando el subempleo y desempleo; los derechos laborales son irrenunciables e intangibles; igual trabajo – igual remuneración; el derecho a realizar las labores en un ambiente adecuado, garantizando salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar; derecho a ser reintegrado posterior a un accidente de trabajo.

Los principios doctrinarios bajo los que se sustenta la Asamblea Nacional, plasmados en la Constitución relacionadas con las políticas laborales son: Irrenunciabilidad, impulso del Estado, intangibilidad, situación más favorable y/o principio protector, homogeneidad de esfuerzo, ambiente saludable, reinserción laboral, libertad de organización, transacción laboral, igualdad y estabilidad. (Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador, 2008)

En base a lo expuesto se observa que la política laboral ecuatoriana ha evolucionado, con la finalidad de proteger los derechos de los trabajadores, sin embargo, el acoso laboral o *Mobbing*, es una conducta que ha ido en crecimiento afectando de manera significativa, el desempeño de los trabajadores, así como el ambiente y clima laboral.

En respaldo a lo consultado se plantea la investigación realizada por López y Pangol (2021), quienes refieren que el acoso laboral son conductas que se producen de manera sistémica y afectan de manera negativa en el desempeño laboral de la víctima, por esta razón los gobiernos internacionales y locales, han realizado acciones orientadas al planteamiento de ordenamientos jurídicos, con la finalidad de alcanzar la armonía dentro del ambiente laboral. Una de las alternativas que se promueve en esta investigación es la solución de conflictos como herramienta de conciliación. Sin embargo, pese a todos los intentos, el acoso laboral sigue siendo un fenómeno social de considerables consecuencias, una de ellas es el detrimento de la integridad de los trabajadores.

Otro estudio relacionado con el acoso laboral, es aquel que plantean Muñoz y Pangol (2021), sobre todo, enfocado a la discriminación de la mujer, es evidente que, a pesar de los cambios, políticas públicas e instrumentos legales que en los Estados de turno se han generado, con la finalidad de proteger el trabajo de la mujer, y, así garantizar el cumplimiento de los derechos de esta, mediante la incorporación de acciones afirmativas que se orienten a la no discriminación laboral, rompiendo estereotipos machistas y facilitando un trabajo digno sin distinción de género, debido a esto, en el Ecuador, se ha estructurado un marco jurídico representativo que garantice el ejercicio y la exigibilidad de los derechos de mujer. Sin embargo, pese a todos estos esfuerzos, todavía existe una brecha en relación con el trato entre el hombre y la mujer, menoscabando el trabajo femenino, con prácticas de subempleo y con diferencias significativas de remuneración.

Como se ha demostrado, el Estado ecuatoriano ha impulsado una realidad socio – jurídica relacionada con el acoso laboral y el *Mobbing*, en pro de prevenirlo, sin embargo, es evidente los vacíos legales existentes, que dejan en vulnerabilidad y desprotección al trabajador, que

en muchos de los casos no denuncia este tipo de acciones, por el miedo o temor a perder su trabajo y por ende, su estabilidad laboral – financiera, sin embargo, como ya se mencionó en la Constitución de la república del Ecuador en el art. 326, núm. 5, se establece que el Estado garantizará a los trabajadores un ambiente adecuado en el lugar que se desempeña; el en Código de Trabajo (art. 172, 173), determina las causas por las que un empleador dará por terminado un contrato, previo visto bueno, y sus respectivas causas; finalmente, la Ley Orgánica de Servicio Público y en el Código de Trabajo, establece acciones orientadas a la no violencia laboral, pero se refleja un alto nivel de desconocimiento en cuanto a la relación jurídica de este tipo de acoso ya que ha ocasionado daños incommensurables tanto el trabajador como el empleador.

Un análisis importante que se debe plantear es en cuanto a las semejanzas y diferencias entre el Código de Trabajo (CT) y la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) (Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador, 2016):

Tabla 3. Semejanzas y diferencias entre el Código de Trabajo y la LOSEP

Semejanzas	Diferencias
Los dos definen al acoso laboral, como un hecho atentatorio a la dignidad de las personas, que se ejerce de manera reiterada y potencialmente lesivo, que se ejecuta en un lugar de trabajo, en contra de una de las partes de relación laboral (CT, p. 3) (LOSEP, p. 16)	La LOSEP viola el principio de igualdad, porque en ningún lado previene el acoso laboral, tampoco existe un procedimiento específico, solo establece un proceso sumario administrativo que se basa en las garantías del debido proceso (p. 23)
En el CT, el acosador en el sector privado puede ser el empleador o el trabajador. En la LOSEP puede ser un compañero de trabajo a un superior jerárquico. En las dos normativas el acosador tiene una sanción	En la LOSEP (art. 42), se estima al acoso laboral como un acto grave; en el art. 48, se sanciona al acosador con la destitución y se da por terminado su contrato, porque existe una violación al principio de igualdad, esto en el sector público, en el sector privado se impone el pago de una multa (pp. 22-26)
En el CT (art. 44, p. 16) y la LOSEP (art. 23, p. 15), se prohíbe el acoso laboral porque es considerado un derecho irrenunciable	La LOSEP no establece ningún tipo de indemnización

Elaborada por los autores previa compilación

Como es evidente, varios países han implementado acciones orientadas a la prevención del acoso laboral y/o *Mobbing*, registrándose semejanzas y diferencias de estas con la legislación ecuatoriana, planteada por Gamboa y Estrada (2019):

Tabla 4. Semejanzas y diferencias de la legislación de acoso laboral

País	Semejanzas	Diferencias
Colombia	La definición en el CT ecuatoriano y en la Ley 1010 (2006) Colombia, definen al acoso laboral como una conducta persistente que lesiona la integridad y causa perjuicio la situación laboral. El acoso lo ejerce el empleador El acosado es el trabajador Si el acosador es el empleador se sanciona con el pago de dinero; si es el empleado con la destitución Se establece indemnización a la víctima	Colombia planteo su ley en el 2006, Ecuador en el 2017, la ley de Colombia es clara, en Ecuador no. Colombia describe de manera clara las conductas atenuantes de acoso; Ecuador, no. Colombia establece las conductas que son consideradas como acoso; Ecuador, no las establece en su normativa laboral Colombia, obliga a las empresas a implementar procedimientos conciliatorios que prevenga estos actos. En el Ecuador, en el sector privado se obliga a la implementación de capacitaciones y políticas, mientras que, en el sector público no existe una forma para identificare este acto, lo que viola el principio de igualdad Colombia, obliga al acosador a pagar entre 2 a 10 SM, igual pagará a las empresas de salud el 50% del costo del tratamiento. En Ecuador se debe pagar a la víctima por un año la remuneración que venía recibiendo y no debe pagar a la institución de salud para la recuperación de su enfermedad Colombia la indemnización es de acuerdo al tipo de contrato y al tiempo de servicio. Ecuador, en el sector privado el acosado recibirá durante un año la remuneración que venía percibiendo

Chile	<p>En los dos países el acoso se encuentra definido en el Código de Trabajo</p> <p>Se considera como una conducta de agresión, hostigamiento de manera reiterada</p> <p>La ejerce el empleador y/o trabajador(es)</p> <p>Acción en contra de uno o varios trabajadores</p> <p>Causa menoscabo, maltrato, humillación y perjudica su situación laboral</p> <p>Si el acosador es el trabajador la sanción es la terminación de su contrato</p>	<p>Chile entra en vigencia la ley en el año 2012, Ecuador, 2017</p> <p>Si el acosador es el empleado, tanto en el sector público y privado se da por terminado el contrato sin derecho a indemnización. Ecuador en el sector público terminación de contrato, en el sector privado, el acosador paga a la víctima durante un año</p> <p>La indemnización en Chile es equivalente al valor de la última remuneración con un límite máximo de 330 días. Ecuador, pago equivalente a la última remuneración por un año.</p>
España	<p>La definición considerada como acto hostil, humillante e indigno</p> <p>El acosador puede ser el empleador</p>	<p>España cuenta con un protocolo de actuación, define de manera clara las conductas de acoso. Ecuador, no existe definidas las conductas de acoso</p> <p>España establece medidas preventivas, Ecuador solo para el sector privado</p> <p>España, sanciona al acosador con prisión de 6 meses a dos años. Ecuador, en el sector público destitución, sector privado pago de remuneración</p> <p>La indemnización de acuerdo, al tiempo del daño y en función del sueldo</p>

Elaborada por los autores previa compilación

Como se observa, los países que fueron analizados tienen sus leyes con varios años atrás, por lo que, la experiencia de estos es amplia respecto al tema, además, se evidencia que, en la legislación ecuatoriana vacíos legales, lo que conlleva a que se genere dificultades en el momento de denunciar y/o dictar sentencia. Este problema, sobre todo, se enfoca, en el protocolo y/o procedimiento, pues, los otros países, tienen estipulado y definida de manera clara cuáles son las conductas, hechos y comportamientos que se les considera como acoso laboral, situación que no sucede en la legislación ecuatoriana, lo que se presta a subjetividad en el momento de dictar una sentencia específica, también en el Ecuador existe sanciones diferentes para el sector público y privado, lo que no sucede en los otros países.

CONCLUSIONES

Históricamente el acoso laboral y el **Mobbing**, han evolucionado de manera significativa, y han variado en correspondencia con las situación organizativa, económica, social y jurídica del sector empresarial. Estas son conductas que actúan de diferentes maneras, se generan dentro de un ambiente hostil y responden a las psiquis de cada persona, como a las formas organizaciones en las que se desenvuel el acosado y el acosadro. El **Mobbing**, son acciones de maltrato que se presenta de manera persistente, deliberada y sistémica, de los miembros de una empresa sobre un individuo. Las consecuencias se evidencias en daños físicos, psíquicos y sociales.

La problemática del acoso laboral, en el Ecuador ha ido en crecimiento, por lo que, la legislación ecuatoriana ha implementado acciones dentro del entorno laboral, pues el **Mobbing** viola el principio que tiene todo trabajador al derecho a un trabajo digno, dentro de un ambiente adecuado. Este problema afecta emocionalmente a la persona víctima de acoso, vulnerando su principio de integridad , pues es un acto antijurídico, que influye en la responsabilidad, respeto, estructura organizativa, infraestructura de la empresa, ambiente laboral, en el que se debe desnvolver un trabajador.

Al analizar la historicidad y comportamiento jurídico, del acoso laboral tanto en el Ecuador, como en otros países, se refleja que existe vulneración a los derechos de la persona acosada, sobre todo en el sector que se desenvuelve, pues, el sector público y privado tienen tratamiento diferente en el caso de acoso laboral y/o **Mobbing**. En el sector público estos hechos están regulados por la Ley Orgánica de Servicio del servicio Público (LOSEP), en esta no existe ninguna forma clara para la identificación de estos actos, , por lo que, se establece la vulneración del principio de igualdad, porque se ha determinado que en nonguna de las leyes orgánicas, se refguyla el acoso laboral, por lo que causa daños irreparables, en la víctima.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador. (2016). Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP). *Registro Oficial Suplemento 294 de 06-oct.-2010*. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAb.pdf
- Blanco, C. (15 de mayo de 2001). *La UE define el acoso moral en el trabajo y proyecta su regulación*. Recuperado el 11 de noviembre de 2022, de https://elpais.com/diario/2001/05/15/sociedad/989877611_850215.html
- Congreso de Colombia. (2006). *Ley 1010 de 2006. Diario Oficial No. 46.160*. https://oig.cepal.org/sites/default/files/2006_col_ley1010.pdf
- Dirección Nacional de Asesoría Jurídica de la PGE. (2005). *Código del trabajo*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/03/CODIGO-DEL-TRABAJO-1.pdf>
- Erazo, A. (2016). *Estudio jurídico del fenómeno Mobbing para su prevención, control y sanción en el ámbito de las relaciones de trabajo*. (Tesis de Grado). Universidad Central del Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/5934/1/T-UCE-0013-Ab-108.pdf>
- Gamboa, A. B., & Estrada, M. M. P. (2019). *El acoso laboral en el ordenamiento jurídico ecuatoriano*. (Tesis de Grado). Universidad Nacional de Chimborazo. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/6009/1/UNACH-EC-FCP-DER-2019-0027.pdf>
- Gutiérrez, M. (19 de mayo de 2021). *Acoso laboral (Mobbing): su historia y cómo afecta a los trabajadores*. <https://psicologiymente.com/organizaciones/acoso-laboral-Mobbing-historia-como-afecta>
- Heinemann, P. (1972). *Mobbing: violencia grupal por parte de niños y adultos*. Natur och Kultur.
- Hirigoyen, M. (2001). *El acoso moral*. Paidós Ibérica.
- Leymann, H. (1996). El Contenido y Desarrollo del *Mobbing* en el Trabajo. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 5(2), 165-184
- Leymann, H., & Gustafsson, A. (1996). *Mobbing en el Trabajo y el Desarrollo de Trastornos por Estrés Postraumático*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 251-327.
- Lorenz, K. (1991). Hier bin ich-wo bist Vu? Ethologie dergrauganz. Piper.
- Mansilla, F. (2018). *Acoso sexual en el trabajo*. <https://www.psicologia-online.com/acoso-sexual-en-el-trabajo-1073.html>
- Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana. (2019). *Procedimiento en caso de acoso u hostigamiento laboral con connotación sexual*. https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2019/10/protocolo_final_ok.pdf
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España. (1998). *NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: Mobbing*. https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_476.pdf/de8bdee0-e8f5-46c7-b4c0-1d0f62e9db69
- Mundéate, L., Ganaza, J., & Euwema, M. (2018). Profiles of conflict handling styles and effectiveness. *International Journal of Conflict Management*, 10(2), 1-98.
- Muñoz, K., & Pangol, M. (2021). Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(3), 222-232.
- Organización Internacional de Trabajo (OIT). (2016). *Promover La igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo: Una Cuestión de principios*. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_220029.pdf
- Organización Internacional de Trabajo (OIT). (21 de junio de 2019). *C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). 108ª reunión CIT*. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::N0::P12100_ILO_CODE:C190
- Organización para las Naciones Unidas. (2019). *La OIT aprueba una norma de vital importancia para combatir la violencia y el acoso laboral*. <https://news.un.org/es/story/2019/06/1458191>
- Piñuel, I. (2003). *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Suma de Letras.
- Real Academia Española. (2023). *Acosar*. En Diccionario de la lengua española. <https://dle.rae.es/acosar>
- Trujillo, M., Valderrabano, M., & Hernández, R. (2017). *Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas*. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 17(29), 71-91. <https://www.redalyc.org/pdf/818/81802905.pdf>
- Wilson, W. (2006). Individualism and collectivism. *Journal of personality and social psychology*, 6(12), 234-241.