

LABOR HARASSMENT FROM A DOCTRINAL AND LEGAL PERSPECTIVE

EL ACOSO LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DOCTRINAL Y JURIDICA



Cesar Ochoa Díaz¹



Wilson Efren Layedra Luna²

Resumen

El objetivo general de esta investigación es analizar el acoso laboral desde una perspectiva doctrinal y jurídica. Se pretende enfatizar en la importancia que tiene eliminar este tipo de acciones que afectan los derechos de los trabajadores y en general el entorno de trabajo. Se trata de una investigación bibliográfica doctrinal y jurídica cuyo resultado ha determinado que el acoso laboral no solamente se presenta como un factor palpable desde la perspectiva de la realidad laboral en el mundo del trabajo, sino que requiere una reformulación jurídica mediante la elaboración de anteproyectos, leyes o reformas a leyes vigentes cuya efectividad en este tema no es la más conveniente.

Palabras Clave: Acoso laboral, leyes, derecho laboral, Ecuador, empresas.

Abstract

The general objective of this research is to analyze the labor issue from a doctrinal and legal perspective. It is intended to emphasize the importance of this type of actions that the rights of workers and in general the work environment. It is a bibliographic, doctrinal and legal research, which is obtained, in addition, which is presented as a tangible factor from the perspective of the labor reality, in the world of work, until a legal reform is required through the elaboration of preliminary projects, laws or reforms to current laws.

Keywords: Labor harassment, laws, labor law, Ecuador, companies.

DOI: <http://doi.org/10.5281/zenodo.4837290>

¹ Profesor Titular de la Universidad Regional Autónoma de los Andes “UNIANDES” Extensión Riobamba, Funcionario Público, Área Jurídica; Especialista En Consultoría Jurídico Laboral; Magister en Derecho Laboral Universidad Regional Autónoma de los Andes Matriz Ambato; Email eduarce1979@yahoo.com

² Abogado de los Tribunales y juzgados de la República del Ecuador en libre ejercicio; Diploma Superior en Contratación Laboral; Especialista En Consultoría Jurídico Laboral; Magister en Derecho Laboral Universidad Regional Autónoma de los Andes Matriz Ambato; Email: drwlayedraluna@yahoo.com

INTRODUCCIÓN

El acoso tal y como lo definen Rivera y Revuelta (2000), versa sobre un concepto que puede definirse de forma simple como un "ataque de un coalición de miembros débiles de una misma especie, contra un individuo más fuerte". Sin embargo, no fue sino hasta un tiempo después cuando el científico Brodsky (1976) se refiere al trabajador hostigado y por ende al acoso laboral, en un estudio motivado por la promulgación de una nueva ley de condiciones de trabajo que se centró en la dureza de la vida del trabajador de base en un contexto en el que hay accidentes laborales, agotamiento físico, horarios excesivos, tareas monótonas y problemas que hoy se abordan en la investigación sobre el estrés. Debido a su enfoque sociomédico y a una insuficiente distinción entre situaciones laborales estresantes, este estudio que estaba bajo la influencia del clima socio político de principios de los setenta, no tuvo mayor impacto en el mundo científico.

Ahora bien, una vez hecha la relación del acoso con el ámbito del trabajo es prudente mencionar también que a éste factor se le conoce también como *mobbing*. Este término nace en el siglo XIX cuando científicos que estudiaban la ornitología miran con cuidado el comportamiento de un grupo de animales que tenían cierta agresividad, Leymanh (1996) menciona, "especialmente las ratas, y sureacción ante la inclusión de un animal que no pertenece a él o que, habiendo pertenecido, se le saca del mismo por un tiempo y luego se incorpora nuevamente". El autor señala que, en este estudio pudieron observar que el clan ataca con agresividad al nuevo animal estos comportamientos en la naturaleza terminan frecuentemente, o bien con la huida, o con la muerte del animal acosado, por lo que al relacionarlos con los seres humanos encontraron una serie de similitudes y luego sugirieron el término *mobbing* que se ha sociabilizado por todo el mundo y se ha expandido al mundo del trabajo, conociéndose al acoso laboral también con la denominación de *mobbing laboral*, ahora en nuestros días.

Es por ello que Leymann (1996) es considerado como el primer estudioso del acoso laboral en instituciones públicas o privadas y también como el primero que adoptó el término *mobbing* al establecer que existe un tipo de conducta similar entre estudiantes y trabajadores, por lo que el término *bullying* (acoso en inglés) comúnmente usado para la violencia física en las escuelas podía transformarse en *mobbing* cuando también existe un acoso, pero en el mundo del trabajo, es decir, para la conducta adulta, según lo indica el doctrinario *in comento*. En esta investigación, se pretende hacer un análisis profundo de este concepto, no solamente en términos doctrinales sino también, jurídicos.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

El problema de esta investigación gira en torno al análisis del acoso laboral desde una perspectiva doctrinal y jurídica en el Ecuador?

Pregunta que soporta el Objetivo general

¿Cómo puede analizarse el acoso laboral desde una perspectiva doctrinal y jurídica en el Ecuador?

Preguntas que soportan los Objetivos Específicos

¿Cuál es el origen y la evolución que ha tenido el acoso laboral?

¿Cuáles son las características del acoso laboral?

¿Cuáles son las características del acoso laboral según la doctrina?

¿Cuáles son las consecuencias del acoso laboral según la doctrina?

¿Cuáles son las regulaciones jurídicas que hay en Ecuador sobre el acoso laboral?

OBJETIVO GENERAL

- Analizar el acoso laboral desde una perspectiva moderna

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar cuál es el origen y la evolución que ha tenido el acoso laboral
- Señalar las características del acoso laboral
- Describir cuáles son las consecuencias del acoso laboral según la doctrina
- Puntualizar cuáles son las regulaciones jurídicas que hay en Ecuador sobre el acoso laboral

METODOLOGÍA

Para el desarrollo de esta investigación se utilizó el método de análisis documental de contenido para revisar y valorar diversas fuentes, estudios y documentos bibliográficos y jurídicos que hagan referencia al tema de análisis. Además se considerarán opiniones doctrinales al respecto para poder formular planteamientos que permitan dilucidar mejor el tema de estudio a los fines de cumplir con el objetivo general así como con los objetivos específicos de esta investigación.

DESARROLLO

A) ORIGEN Y EVOLUCIÓN Y CONCEPTO DEL ACOSO LABORAL

Una vez realizada la introducción pertinente se hace necesario indagar un poco más en la definición de lo que puede entenderse por *mobbing laboral* o acoso en el trabajo. Desde nuestra perspectiva si se trata de definir al acoso laboral nuestra posición se inclina hacia la de un sector de la doctrina, en concreto el autor Leymann

(1996) quien señala que se trata de un “Comportamiento hostil y desprovisto de ética que es administrado de forma sistemática por uno o más individuos contra otro, quien (...) es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes”. Leymann (1996) no solamente define correctamente lo que se puede considerar acoso laboral sino que además describe éste fenómeno aplicándolo a la psicología en el trabajo.

De hecho parece interesante el recorrido histórico que ha tenido este concepto en la doctrina, cuyos modelos nos permiten inclinarnos hacia lo señalado por León M, Muñiz, Martínez León, Torres Martín y Burón (2012) quienes indican que en 1990 fue el mismo Leymann (1996) quien propuso esta definición en el marco de un Congreso sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo señalando que “El *mobbing* o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento y mantenido en ella”.

Este concepto puede complementarse con el establecido por Moreno, Beltrán, Salazar y Hernandez (2015) quien interpretando las ideas de algunos doctrinarios señalan que “El acoso laboral (*mobbing*) se entiende como un fenómeno que trata del abuso emocional y las conductas agresivas y hostiles que se ejercen de manera constante entre los compañeros de trabajo”. Nos inclinamos por estas dos posturas. Por lo tanto se trata de una figura que se da tanto en las empresas públicas como privadas y que se trata de una cuestión que puede grupal o individual pero que siempre consiste en un hostigamiento y ataques verbales y físicos hacia una o varias personas cuyas características en algún sentido los diferencia del grupo y es una cuestión que les afecta de forma física y psicológica, esto desde nuestro criterio.

B) CARACTERÍSTICAS DEL ACOSO LABORAL

Es prudente por ello analizar las características de todas las personas envueltas en la situación de acoso a los fines de poder determinar de forma correcta todos los aspectos relacionados con este tema de análisis:

Características de la víctima

Para analizar las características de la víctima o del acosado, es importante señalar que la doctrina y en concreto Serrano (2019) ha puntualizado en primer lugar que “cualquier persona puede ser víctima de *hostigamiento*, si se dan las condiciones adecuadas: un acosador que perciba a la persona acosada como una amenaza y un entorno laboral favorable para la aparición del *mobbing*”.

A su vez, tal y como lo indica Navarro y Macerola (2016) lo cierto es que, en todo caso, las víctimas están frente a las consecuencias sumamente negativas. Las autoras, que las califican de devastadoras señala que “podría decirse que son comunes el estrés, la ansiedad y la depresión. En cuanto a las dolencias físicas, al bajar las defensas, aparecen males a los que la víctima ya estaba predispuesta como problemas dermatológicos, cardíacos, gastrointestinales o alérgicos”.

Características del acosador

Con respecto a las características del acosador, tal y como lo señala Navarro y Macerola (2016) se trata de una persona que teniendo la voluntad consciente de hacer daño y maltratar a una persona efectivamente lleva a cabo estas maquinaciones o acciones doloras con esa finalidad particular. Por lo que la verdadera razón que incide directamente al acosador a ejercer el hostigamiento es hacer daño pero siempre considerando factores que tienden a ser subjetivos, es decir, no hay un motivo verdaderamente justificado para afectar a la víctima. De hecho, según Pino y Martín (2016) los acosadores “Se incrustan en culturas organizativas cumplen un rol, llevan a cabo estrategias de gestión permisivas frente a conductas de acoso laboral, con tal de lograr objetivos empresariales; es decir, el hostigamiento puede ir más allá de la personalidad de los sujetos”. Todo esto no solamente aumenta la vulnerabilidad de las víctimas sino que además le otorga una mayor fuerza al acosador.

Características de la organización

El acoso laboral tiene lugar en el seno de una organización, por lo que uno de los factores implicados en su desarrollo y mantenimiento es el contexto de la organización, pues en función de cómo sea ésta, puede incrementar o disminuir la posibilidad de que aparezca acoso laboral. Al respecto, Serrano (2019) señala que en realidad se trata de una cuestión que puede presentarse en cualquier empresa “Tanto si se trata de una estrategia empresarial consciente, como inconsciente no debemos olvidar que reposa sobre el sufrimiento moral y físico del trabajador”.

C) Consecuencias del acoso laboral

Las presentes consecuencias parten de un modelo presentado por Serrano (2019) cuyas ideas a criterio de los autores, eran las más apropiadas para este estudio:

Consecuencias físicas

Tal y como lo indica el señalado autor, este tipo de consecuencias genera una serie de lo que el denomina “somatizaciones” que hacen referencia a: trastornos cardiovasculares, trastornos musculares, trastornos respiratorios, trastornos gastrointestinales etc.

Consecuencias psíquicas

Algunas de estas consecuencias pueden tener mucho más que ver con un daño psicológico, que tiende a ser permanente. De ésta manera señala el autor que se le obliga a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud, Se la amenaza, entre otros

Consecuencias laborales

Las consecuencias en el área laboral suponen la destrucción progresiva de la vida laboral de la víctima. Por eso señala el autor que muchas veces se produce un daño a las víctimas que se traslada incluso a la sociedad.

D) Mención especial a la normativa jurídica ecuatoriana en torno al acoso laboral

Por su parte en Ecuador, es preciso decir en un primer abordaje que no existe un marco legal específico sobre el acoso laboral, ya que con la reforma a la derogada Ley orgánica del servicio público y al código del trabajo para prevenir el acoso laboral que se expidió en noviembre del 2017 no se ha podido subsanar estos casos de acoso por ello que la ciudadanía dependiendo del caso, si es sujeto de cambio de puesto con el fin de acosar para que renuncie el trabajador, puede argumentar con el artículo 192 del código de trabajo y puede ser considerado como un causal de despido intempestivo. El artículo señala que de ser de parte del empleador cualquier trabajador que hubiera cambiado de ocupación sin su consentimiento debe estar sujeto al despido intempestivo aun en las condiciones en las que el cambio no implique algún tipo de remuneración, siempre que haya un reclamo del trabajador dentro de los 70 días siguiente a dicha orden del empleador.

Los medios tuitivos de que dispone el ordenamiento jurídico frente al acoso moral en el trabajo son variados y abarcan los órdenes civil, penal y social, sobre todo, sin olvidar la intervención de los Tribunales de lo Contencioso-Administrativo en los casos de mobbing en el ámbito de las Administraciones Públicas, que dispone, además, de la garantía del procedimiento de responsabilidad patrimonial administrativa. Por otra parte, ya mencionamos anteriormente que la Inspección de Trabajo tanto de oficio como previa denuncia de parte puede actuar instruyendo acta de infracción de los preceptos relativos a la Seguridad e Higiene en el Trabajo contenidos en el decreto 2393 Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y mejoramiento del Medio Ambiente del trabajo, sin embargo, y pese a su valor disuasorio y de prueba ante un eventual proceso posterior, esta vía en la práctica ofrece dificultades indudables tanto para el Inspector que ha de constatar con visitas puntuales y, a veces, con no demasiados medios técnicos la existencia de acciones de mobbing como para el trabajador ya que para él supone evidenciar públicamente su peculiar situación que no es precisamente agradable ni en lo personal ni en lo profesional, lo que puede incidir indirectamente en una mayor estigmatización de la que, a consecuencia del “mobbing”, ya sufre haciéndole objetivo en potencia de nuevas y repetidas represalias por parte del “mobber” o hostigador (sea el empresario o a un compañero), para lo cual el trabajador-víctima podría solicitar su protección.

En verdad, desde criterio, es necesario tipificar el acoso laboral en el código de trabajo dentro de la figura de riesgos de trabajo específicamente en el capítulo “De la prevención de los riesgos, de las medidas de seguridad e higiene, de los puestos de auxilio, y de la disminución de la capacidad para el trabajo” esto con el fin de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. Pero hasta que se nos entregue legislación sobre el *mobbing* y al tener en cuenta la realidad, las personas o trabajadores que se encuentren frente a la figura del *mobbing*, deben acudir a la normativa que está vigente, la constitución política de la república, código de trabajo, leyes Laborales, derechos Humanos, legislación ordinaria, reglamentaria, jurisprudencia e instrumentos internacionales, suscritos y ratificados por el Ecuador.

Pero más que eso debemos perfeccionar y poner mayor énfasis en la educación en cuanto al respeto, empatía, trabajo en equipo, tanto en las escuelas, colegios, universidades e incluso en los lugares de trabajo brindado charlas cursos que son necesarios para de esta manera crear una cultura de respeto asía todas las personas sin distinción de razas, color, religión, sexo, etc.

CONCLUSIONES

En este estudio vemos que los trabajadores en un período corto de tiempo han ganado terreno de acuerdo a la explotación del ser humano que se daba desde la esclavitud, la revolución industrial hasta nuestros días. Las nuevas legislaciones para beneficio de las clases trabajadoras es un estímulo al paso interrumpido para obtener la igualdad de derechos con el patrón sin obtener beneficios que no den resultado a la organización que laboran. Por supuesto nos damos cuenta que para muchas figuras no existe normativa pero se sigue avanzando con la colaboración de todas las personas existentes en el planeta tierra.

En este estudio después del análisis de todos los temas antes citados y dirigidos principalmente al acoso laboral concluyen que de primera instancia para luchar contra el *mobbing* de modo eficaz es tomar conciencia, ponerle un nombre a lo que nos ocurre, darnos cuenta de la realidad y no seguir pensando que nada pasa es decir hacer visible lo invisible. Como vimos una de las características del agresor es el cuidado con que maneja el *mobbing* salvaguardando que la víctima no se entere de lo que le están haciendo hasta que se encuentre muy debilitada y con pocas posibilidades de defensa. Puesto que el agresor intenta cortar las comunicaciones de la víctima con cuantos puedan ayudarle.

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

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

Por otra parte se concluye que el acoso laboral debe estar abordado conforme dentro de las Leyes de seguridad y salud de los trabajadores y Prevención de Riesgos Laborales, ya que las prácticas que padecen las víctimas atacan lesivamente la salud de los trabajadores/as. Las actividades preventivas deben estar encaminadas a evitar en la medida de lo posible la aparición de conflictos y, lo que es más importante, su estigmatización. Esto se consigue a través de una adecuada organización del trabajo y de la puesta en práctica de los instrumentos necesarios para prevenir, regular y, en su caso, sancionar problemas interpersonales.

REFERENCIAS

Brodsky (1976). *The Harassed Worker*. Editorial Lexington Books. Lexiton.

Gonzales de Rivera y Revuelta (2000). **Diario Médico** (En línea) Disponible en: http://gonzalezderivera.com/art/pdf/acoso_instit.pdf (última consulta del 22 de Marzo del 2019).

León, Muñiz, Martínez, Martín y Burón (2012). **El Acoso Psicológico En El Trabajo O Mobbing: Patalogía** (en línea). Disponible en: https://www.uv.es/gicf/3Ar1_Mtz_Leon_GICF_03.pdf (última consulta del 22 de marzo del 2019).

Leymann (1996). **The content and development of mobbing at work**. Revista Europa del trabajo y la psicología organizacional. Volumen 5. Página 165- 184.

Moreno beltran Salazar y Torres (2015). **Prevalence of psychological violence and mobbing in workers from Latin America** (en línea). Disponible en <https://www.redalyc.org/html/292/29248180004/> (última consulta del 23 de marzo del 2019).

Navarro y Macerola (2016). **El mobbing laboral como factor incidente en la salud en el trabajo** (en línea). Disponible en: https://docs.wixstatic.com/ugd/54b18d_d17ae5aeb1ff498880685140095c4e2c.pdf (última Consulta del 22 de Marzo del 2019).

Pino y Martin (2016). **Tipología de Mobbing, una mirada desde la responsabilidad de la empresa** (en línea). Disponible en: <file:///C:/Users/HP/Downloads/56759-286862-1-PB.pdf> (última consulta del 23 de marzo del 2019).

Reglamento de Seguridad Y Salud De Los Trabajadores Y Mejoramiento Del Medio Ambiente De Trabajo. Decreto ejecutivo 2393. Registro Oficial número 595 del 12 de Junio del 2012.

Reglamento Del Seguro General De Riesgos Del Trabajo. Resolución 390. Registro Oficial 632 del 12 de Julio del 2016.

Serrano (2019). **Acoso Psicológico Laboral** (en línea). Disponible en:
https://www.educarex.es/pub/cont/com/0055/documentos/10_Informaci%C3%B3n/05_Relaciones_interpersonales/Guia_acoso_psicologico.pdf (última
consulta 23 de marzo del 2019).