



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO

Título:

La renuncia frente al acoso laboral ejecutado por el empleador y sus consecuencias jurídicas

**Trabajo de Titulación para optar al título de Abogado de los
Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**

Autor:

Iván Alexander Mera Avendaño

Tutor:

Ab. Paul Orlando Piray Rodríguez. MCs.

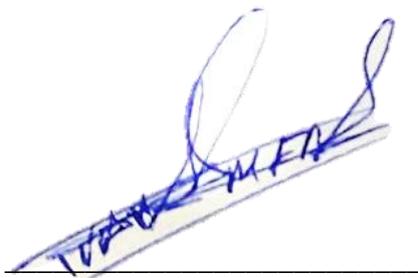
Riobamba, Ecuador. 2022

DERECHOS DE AUTORÍA

Yo, Iván Alexander Mera Avendaño, con cédula de ciudadanía 0604093922, autor del trabajo de investigación titulado: La renuncia frente al acoso laboral ejecutado por el empleador y sus consecuencias jurídicas, certifico que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de mí exclusiva responsabilidad.

Asimismo, cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación pública, distribución, divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario no podrá obtener beneficios económicos. La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autor (a) de la obra referida, será de mi entera responsabilidad; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

En Riobamba, 2022



Iván Alexander Mera Avendaño
C.I: 0604093922

PÁGINA DE DECLARACIÓN EXPRESA DE TUTORÍA

CERTIFICACIÓN

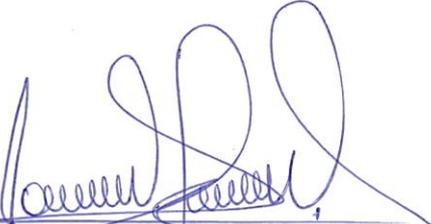
AB. PAÚL ORLANDO PIRAY RODRÍGUEZ, CATEDRÁTICO DEL NIVEL DE PRE-GRADO DE LA CARRERA DE DERECHO, DE LA FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS, DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO.

CERTIFICO:

Que, durante la elaboración y desarrollo del presente proyecto de investigación titulado: “LA RENUNCIA FRENTE AL ACOSO LABORAL EJECUTADO POR EL EMPLEADOR Y SUS CONSECUENCIAS JURÍDICAS” he acompañado al estudiante Iván Alexander Mera Avendaño en calidad de tutor, de conformidad a lo que determina el Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Chimborazo.

Ante tal consideración, sugiero se proceda con los trámites respectivos a fin de que el Sr. Iván Alexander Mera Avendaño lleve a cabo la defensa del presente proyecto investigativo.

Riobamba, Diciembre de 2021



Ab. PAUL ORLANDO PIRAY RODRIGUEZ. Mcs.

TUTOR

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO



FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE DERECHO

TÍTULO

“LA RENUNCIA FRENTE AL AÇOSO LABORAL EJECUTADO POR EL
EMPLEADOR Y SUS CONSECUENCIAS JURÍDICAS”

Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de Abogado de los
Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, aprobado por el Tribunal en
nombre de la Universidad Nacional de Chimborazo, ratificado con sus firmas

CALIFICACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Ab. Paul Piray Rodríguez. MCs. 10

TUTOR CALIFICACIÓN

Dr. 10

William German Buenaño Suarez CALIFICACIÓN

Dr. 10

Wilson Leonardo Rojas Buenaño CALIFICACIÓN

NOTA FINAL

10 (SOBRE 10 PUNTOS)

[Handwritten signatures in blue ink over the signature lines]



CERTIFICACIÓN

Que, **MERA AVENDAÑO IVÁN ALEXANDER** con CC: **0604093922**, estudiante de la Carrera de **DERECHO**, Facultad de **CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS**; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado **"LA RENUNCIA FRENTE AL ACOSO LABORAL EJECUTADO POR EL EMPLEADOR Y SUS CONSECUENCIAS JURIDICAS"**, que corresponde al dominio científico **DESARROLLO SOCIOECONÓMICO Y EDUCATIVO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSTITUCIONALIDAD DEMOCRÁTICA Y CIUDADANA** y alineado a la línea de investigación **DERECHOS Y GARANTÍAS CONSTITUCIONALES**, cumple con él 5% , reportado en el sistema Anti plagio URKUND, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 10 de Marzo de 2022



Firmado electrónicamente por
**PAUL ORLANDO
PIRAY
RODRIGUEZ**

Ab. Paúl Piray Rodríguez. Mcs.
TUTOR

DEDICATORIA

El presente proyecto de investigación tiene por dedicatoria a la tenacidad y el temple que ha demostrado a lo largo de toda mi vida, la persona que más amo, me refiero a mi querida madre Sandra Avendaño Soberón, y mi padre Iván Marcelo Mera quienes con su eterno amor hacia mi persona me han podido sacar adelante y demostrarme que todo se puede lograr en esta vida, para ellos va dedicada desde lo más profundo de mi corazón este proyecto de investigación.

Iván Alexander Mera Avendaño

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar y sin dejar pasar esta oportunidad, quiero agradecer de todo corazón al apoyo incondicional de mi tío Fernando Granda y Silvia Raza, quienes de una u otra manera han sabido estar pendientes de mí y de los pasos que yo he dado, agradecerles infinitamente por todo lo que han hecho por mí a lo largo de mi vida, y sin dejar de agradecer a mis hermanos, abuelos, primos, tíos que de una u otra manera han contribuido con su granito de arena para que sea un hombre de bien y ahora todo un profesional del derecho.

Iván Alexander Mera Avendaño

ÍNDICE GENERAL

DERECHOS DE AUTORÍA	
PAGINA DE DECLARATORIA EXPRESA DE TUTORÍA	
CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL	
CERTIFICADO DEL PLAGIO	
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
ÍNDICE DE GRÁFICOS	
ÍNDICE DE ANEXOS	
RESUMEN	
INTRODUCCIÓN	14
CAPÍTULO I	16
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.1 Problema	16
1.2 Justificación	19
1.3 Objetivos	20
CAPITULO II.....	21
MARCO TEÓRICO.....	21
2.1. Estado del arte relacionado a la temática	21
2.2. Nociones generales del acoso laboral	24
2.2.1. Manifestaciones del acoso laboral	28
2.2.2. Sujetos del acoso laboral.....	32
2.2.3. Tipos de acoso laboral	34
2.2.4. Características y objetivos del acoso laboral	35
2.3. Formas de terminar el contrato de trabajo	39
2.4. La carga de la prueba dentro del procedimiento de acoso laboral	41

2.5. Obligaciones del trabajador y del empleador.....	43
2.8. Hipótesis	45
CAPÍTULO III.....	46
METODOLOGÍA	46
3.1. Unidad de análisis	46
3.2. Métodos.....	46
Método	46
3.3. Enfoque de la investigación	47
3.4. Tipo de investigación.....	47
3.5. Diseño de investigación	47
3.6. Población y muestra.....	48
3.7. Tamaño de la muestra	49
3.8. Técnicas de recolección de datos.....	49
3.9. Técnica de análisis e interpretación de la información.....	50
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	51
CONCLUSIONES	55
RECOMENDACIONES	57
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	58
ANEXOS	62

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 3. ¿Conoce usted que es el acoso laboral?.....	65
Gráfico 4. ¿Usted o alguien muy cercano ha sido víctima de acoso laboral?.....	66
Gráfico 5. ¿Conoce cuáles sus derechos frente a un acoso laboral?.....	67
Gráfico 6. ¿Usted tomaría acciones legales si fuese víctima de acoso laboral?	68
Gráfico 7. ¿Considera que el acoso laboral genera secuelas psicológicas en sus víctimas?	69
Gráfico 8. ¿Ha considerado alguna vez renunciar voluntariamente a su puesto de trabajo como consecuencia del acoso laboral?	70
Gráfico 9. ¿En el caso de ser víctima de acoso laboral, sabe ante que Autoridad se debe presentar su denuncia?	71
Gráfico 10. ¿Estaría usted dispuesto a denunciar a quien comente acoso laboral?	72
Gráfico 11. ¿Considera usted que la normativa actual protege de manera directa los derechos del trabajador frente al acoso laboral?	73
Gráfico 12. ¿Usted estaría de acuerdo a que se dé una eventual reforma a la ley en cuanto al acoso laboral?.....	74

ÍNDICE DE ANEXOS

- Anexo 1.** Encuesta aplicada los trabajadores de las empresas antes mencionadas, Juez del Juzgado de Trabajo de la Unidad de Trabajo del cantón Riobamba y los 5 Inspectores de Trabajo del cantón..... 62
- Anexo 2.** Representación gráfica y porcentual de la encuesta aplicada a los trabajadores de las empresas antes mencionadas, Juez del Juzgado de Trabajo de la Unidad de Trabajo del cantón Riobamba y los 5 Inspectores de Trabajo del cantón 65

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar las consecuencias jurídicas de la renuncia voluntaria del trabajador frente al acoso laboral ejecutado o permitido por el empleador, de acuerdo a la legislación vigente en el Ecuador. Para alcanzarlo se realizó un análisis de las cuestiones generales sobre el acoso laboral, su definición, los sujetos que intervienen y las principales características de ese fenómeno que tiene lugar en el ámbito laboral. Se aplicó una metodología documental, de enfoque cualitativo para valorar la calidad de las normas jurídicas vigentes para proteger al trabajador que es víctima de acoso; con base en los métodos de investigación inductivo, deductivo, analítico, el método histórico, el análisis, lógico y el método de análisis jurídico-comparado, fueron analizadas las fuentes teóricas y normativas más relevantes sobre el tema, lo que permitió llegar a cuatro conclusiones importantes: que la legislación vigente protege al trabajador víctima de acoso dentro y fuera de su lugar de trabajo, que se asigna responsabilidad al empleador cuando el acoso se produce por su persona o con su consentimiento, que para que proceda el Visto Bueno a causa del acoso se debe producir una conciliación previa obligatoria, y que la legislación no prevé consecuencias para el acosador cuando es una persona distinta al empleador. Con base en las conclusiones de formular recomendaciones que permitirían superar las dificultades de la legislación vigente y asegurar una mejor protección al trabajador víctima de acoso laboral.

Palabras clave. Acoso laboral, víctima, acosador, renuncia del trabajador, responsabilidad del empleador.

ABSTRACT

The general outcome of this research work was to determine the legal consequences of the worker's resignation in the face of workplace harassment executed or allowed by the employer, in accordance with current legislation in Ecuador. To achieve this, an analysis of general issues on workplace bullying, its definition, the subjects involved and the main characteristics of this phenomenon that takes place in the workplace was carried out. A documentary methodology was applied to the study, with a qualitative approach to assess the quality of the legal regulations in force to protect the worker who is a victim of harassment; Based on the inductive, deductive, analytical research methods, the historical method, the logical analysis and the legal-comparative analysis method, the most relevant theoretical and normative sources on the subject were analyzed, which permitted four relevant conclusions to be reached: that current legislation protects the worker who is the victim of harassment inside and outside the workplace, that responsibility is assigned to the employer when the harassment occurs personally or with their consent, that in order for the Approval of the harassment to proceed, must produce a mandatory prior conciliation, and that the legislation does not foresee consequences for the harassed person when it is a person other than the employer. Based on the conclusions, recommendations are formulated that would allow overcoming the difficulties of the current legislation and ensure better protection for the worker who is the victim of workplace harassment.

Keywords: Workplace harassment, victim, harasser, resignation of the worker, responsibility of the employer.



BY NANCY GILBERTSON/ISTOCKPHOTO.COM
**SILVIA
LICETT RAMOS**

Reviewed by

Lic. Licett Ramos I., Mgs.

ENGLISH PROFESSOR

INTRODUCCIÓN

El acoso laboral se entiende como el comportamiento que denigre al o los individuos de carácter reiterativo, ya sea de forma directa, en el mismo que se habilita un potencial de forma directa con las personas que se encuentran vinculados dentro de la relación laboral, es decir entre el trabajador o empleador, cuyo resultado es la afectación con consecuencia a la existencia de conductas como: el maltrato, humillación que perjudique la situación laboral buscando así como fin que se genere una conducta discriminatoria que motive a razones de falta o escasez de desenvolvimiento laboral idóneo.

El acoso laboral es toda actitud o conducta reiterativa que busca denigrar, afectar o destruir física, emocional o psicológicamente a una persona dentro de un espacio laboral, por lo general se da de manera descendente, esto es, de jefes a subordinados. Este tipo de conductas perjudican la situación laboral hasta que se produce la desvinculación de este (Coba, 2019).

Se considera a esta conducta como un fenómeno cada vez más extendido en los espacios empresariales, laborales e institucionales de diferentes países. Por tal razón, ha sido objeto de análisis teóricos y empíricos desde principios de la década de los 80, comenzando por los estudios pioneros del investigador austríaco Konrad Lorenz bajo la denominación de mobbing, término original traducido a la lengua castellana como acoso laboral (Bermudez, 2015).

Como aspecto positivo vincular a la doctrina el haber tipificado en el ordenamiento jurídico al acoso laboral se considera un avance importante para la sociedad, puesto que, el comportamiento atentatorio en contra de la dignidad de los trabajadores, por lo mismo el aspecto lesivo de sus derechos fundamentales al individuo como tal, en la legislación laboral existe un concepto que recoge su razón lesiva al comportamiento social como un acto ilícito sancionado por la misma norma laboral.

El desarrollo doctrinario permitió incorporar, al acoso laboral, dentro de los ordenamientos jurídicos como una conducta ilícita que vulnera no solo los derechos laborales sino además derechos fundamentales como la integridad, la igualdad, etc.

Para poder determinar cómo se produce el acoso laboral es necesario entender cómo se manifiesta este tipo de comportamientos que pueden ser de manera horizontal entre trabajadores, o de manera vertical donde los agresores son los directivos, pero también

puede suceder que la relación de subordinación no sea la determinante sino viceversa. Este fenómeno se desarrolla en el entorno laboral, sin importar su sexo o género, posición dentro de la estructura empresarial o institucional o las labores concretas que desempeñe, violentando así la integridad personal, laboral, psíquica, moral y sexual, entre otros.

Todos esos temas se abordan en la investigación que se divide en cuatro capítulos: en el primero se plantea el problema de investigación, las razones que justifican su estudio y la delimitación de los objetivos. En el segundo se establece el marco teórico de la investigación que incluye las cuestiones generales sobre el acoso laboral, su definición, sujetos y características principales. En el tercer capítulo se presenta la metodología en sus diversos aspectos, y en el cuarto los resultados principales acorde con los objetivos y la metodología empleada.

Las conclusiones dan respuesta concreta al problema de investigación y los objetivos, mientras las recomendaciones sugieren vías para resolver el problema planteado a través de la aplicación de medidas de carácter institucional y de reforma del régimen jurídico vigente, para asegurar una mejor protección de los derechos de los trabajadores víctimas de acoso laboral en el Ecuador.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Problema

El acoso laboral en Latinoamérica ha sido reconocido de carácter formal una vez que se plantea la primera denuncia en el año 1997 en la ciudad de Medellín, Colombia; por razón a una recepción continua de ciertas conductas como estado social conflictivo, también se observa que la situación de poder y la subordinación es algo que ha existido de tiempos remotos por tal razón en todo ámbito social entre una de ellas es las relaciones laborales que son siempre ejercidas a través de una jerarquía laboral, las cuales han sido evidentes para determinar que el acoso laboral en Latinoamérica, como se ha enfocado el acoso laboral que desencadenan trastorno psíquicos o determinaciones laborales como renuncia por ser víctima de estas conductas antisociales.

El acoso laboral en la región ha existido desde tiempos remotos, ha desencadenado trastornos psíquicos que llevan a la desvinculación de lugar de trabajo, en la que se ha observado que las situaciones de poder o subordinación han sido determinantes para la proliferación de este fenómeno, sin contar las brechas sociales que generan discriminación y tratos despectivos por su realidad socioeconómica. Es pertinente mencionar como dato histórico que la primera denuncia fue registrada en 1997 en la ciudad de Medellín, Colombia.

El desarrollo del acoso laboral en la normativa ecuatoriana la podemos encontrar en el Código de Trabajo en su artículo 169 sobre las causas de terminación del contrato individual, en la que menciona que puede ser por acuerdo entre las partes, por voluntad del empleador, y en el caso que se investiga, por voluntad del trabajador respecto de lo que menciona el artículo 173 (Molina, 2018).

Las causas que están previstas en el artículo 173 hacen referencia a diferentes acciones o conductas que pueden conducir al trabajador a dar por terminada la relación laboral, es así que la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud, han conceptualizado al acoso laboral como: la violencia en el lugar de trabajo, sea física o psicológica, que se ha convertido en un problema mundial que atraviesa las fronteras como los contextos de trabajo y los grupos profesionales razón por la cual en la sociedad uno de los principales puntos de violencia es el lugar de trabajo siendo esta una problemática social de alta importancia en los últimos años acarreado así una

preocupación prioritaria tanto en los países industrializados como en los países en desarrollo.

Asimismo, para complementar las garantías de los derechos de los trabajadores víctimas de acoso laboral, entre las causas por las cuales el empleador puede dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, sería cuando un trabajador realiza acciones de acoso laboral individualmente o en conjunto con otros compañeros.

De lo expuesto se puede apreciar que el artículo 173 del Código de Trabajo establece la posibilidad de que el trabajador pueda dar por terminada la relación laboral cuando es víctima de acoso laboral, particularmente cuando es cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales, que es el caso objeto de nuestra investigación y que ha sido analizado tanto en investigaciones académicas.

Sin embargo, la legislación vigente solo contempla las posibles consecuencias jurídicas del acoso laboral, y en el caso de que el trabajador plantee la renuncia voluntaria por esa causa, tiene derecho a la indemnización correspondiente al despido intempestivo, sin que se tengan en cuenta las consecuencias individuales, familiares y sociales de la persona cuya renuncia laboral fue forzada por condiciones ajenas a su voluntad, así como la obligación de la víctima de presentar las pruebas que acrediten que efectivamente su renuncia se debe al acoso laboral y el aplicar la probidad de la prueba para determinar, que ha existido o no esta conducta (Prieto, 2005).

En la presente investigación se aborda el estudio del acoso laboral dentro del artículo 545 del Código de Trabajo, reformado por la Ley Orgánica Reformativa a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral (Asamblea Nacional, 2017) de acuerdo al régimen jurídico vigente en el Ecuador; ante ello se realiza un tratamiento de la información de las principales categorías y conceptos doctrinales relacionados con el tema, para responder al problema planteado en forma cierta, se plantean el encontrar respuesta, a cuáles son las consecuencias jurídicas y económicas que el trabajador que plantee la renuncia de forma voluntaria a su puesto de trabajo como consecuencia de la existencia de un acoso laboral; desde la óptica jurídica al momento de validar la prueba, para determinar el problema probatorio dentro de los procesos de acoso laboral generado por parte del empleador y su repercusión en la terminación de la relación laboral.

Con el objetivo de probar conforme a la ley, en la que la renuncia se deba al acoso laboral del cual el individuo ha sido víctima, por causa de falta de denuncias, por miedo a represalias por parte del empleador ,razón por la cual se ha hecho que se agrave la condición del acoso laboral por lo que las personas terminan renunciando como una alternativa, que de por terminado esta condición incómoda en la que se encuentran, por lo que se vuelve difícil determinar o probar el acoso laboral y más aún cuando la normativa vigente no contempla otro mecanismo para validar la prueba y se pueda seguir el debido proceso administrativo o judicial pertinente.

1.2 Justificación

La investigación realizada se justifica debido a que las relaciones laborales son un campo esencial en el desarrollo del país, mucho más desde la perspectiva garantista de nuestra Constitución del 2008. Conductas que son necesarias abordar desde una perspectiva integral y puedan lograr su erradicación a través de mecanismos efectivos que puedan garantizar el respeto de los derechos fundamentales del trabajador. Para la teoría jurídica es importante conocer y comprender el fenómeno en el que consiste el acoso laboral para darle forma jurídica y atribuirle consecuencias para quienes incurren en esos hechos, así como para determinar los efectos sobre los trabajadores acosados y fijar los mecanismos legales institucionales idóneos para garantizar sus derechos, en particular el derecho fundamental a una vida libre de violencia en el ámbito público y privado (Eras, 2016).

La justificación legislativa del tema proviene del hecho social de una conducta de abuso de poder el mismo que origina la necesidad de realizar una investigación como la presente, para hacer un análisis del contenido y alcance de las normas jurídicas que configuran el acoso laboral, y los derechos y responsabilidades que establece para los sujetos involucrados, que son los trabajadores.

Finalmente, la investigación se justifica por sus beneficios sociales, puesto que permitirá conocer cuáles son las consecuencias jurídicas del acoso laboral que pueden ser víctimas los trabajadores en el Ecuador, los mecanismos que pueden utilizar para su protección y las consecuencias para al empleador, cuando este haya sido el agresor o cuando el acoso se produce con su consentimiento.

1.3 Objetivos

Objetivo general

Determinar las consecuencias jurídicas de la renuncia voluntaria del trabajador frente al acoso laboral ejecutado o permitido por el empleador.

Objetivos específicos

- Analizar las principales causas, consecuencias y manifestaciones del acoso laboral en contextos empresariales e institucionales.
- Caracterizar la legislación vigente en el Ecuador para prevenir y sancionar el acoso laboral.
- Valorar los aspectos sustantivos y procesales de las leyes vigentes para proteger a las personas víctima de acoso laboral por parte del empleador, en particular la prueba del acoso para acceder a la indemnización prevista en el Código del Trabajo en caso de renuncia voluntaria.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Estado del arte relacionado a la temática

A continuación, se presentará los trabajos de investigación de diversos autores con cierta similitud a la presente indagación con relación a lo que es el acoso laboral, a continuación, los siguientes:

La autora Gema Fabregat en su artículo científico “El acoso laboral en el planteamiento jurídico laboral español”, (Fabregat, 2017) analiza lo siguiente: “Con relación a este artículo científico trata de investigar la posibilidad de proteger al trabajador frente al acoso desde una percepción más amplia”

Con relación a este artículo científico trata de investigar la posibilidad de proteger al trabajador frente al acoso desde una percepción más amplia en la que ofrece la tutela de la dignidad del trabajador y extra poner a la misma la que deriva del cumplimiento de la norma de prevención de riesgos laborales previniendo así que existan conductas antisociales que generan un ambiente de trabajo incómodo (pág. 33).

De forma clara el autor pretende con su artículo llegar a cada uno de los individuos con la finalidad de que exista alguna reflexión breve al propósito que tiene el acoso laboral de forma evidente nada positivo en sus distintas manifestaciones desde la obligatoriedad empresarial de evitarlo según las normas vigentes.

El autor José Vicente Rojo en su libro “Mobbing o acoso laboral” (Rojo, 2018) analiza lo siguiente:

El mobbing o acoso laboral se entiende aquella presión laboral tendente hacia la auto eliminación de un trabajador mediante su denigración se ha constatado la existencia en las empresas de trabajadores sometidos a hostigamientos psicológicos los mismos que presentan síntomas psicossomáticos y reacciones anormales hacia el trabajo y el ambiente laboral (pág. 12).

El autor manifiesta que existe realmente en la sociedad un encadenamiento durante el tiempo que un individuo realiza una actividad laboral en los mismos que se encuentran susceptibles a acciones hostiles causadas en su mayoría por su empleador.

La autora Gabriela Bermúdez en su libro “El acoso laboral y la seguridad social México-España” (Bermudez, 2015) analiza lo siguiente:

El acoso laboral, el centro de trabajo en la sociedad en la que nos desenvolvemos constituye uno de los lugares más importantes de nuestra vida como ya que pasamos normalmente una tercera parte de nuestro tiempo en él. Como resultado de ello tenemos relaciones que derivan de este vínculo laboral, haciendo compañeros de trabajo como relacionándonos unos con otros, tratando de mantener un trato Pacífico de respeto y agradable, sin embargo, muchas de las veces no es así ya que se dan fricciones entre los mismos trabajadores sin importar el sexo raza, status social y económico lo que provoca una actitud hostil y un ambiente inadecuado de trabajo (pág. 45).

Toro y Gómez (2016) en su estudio “Factores Facilitadores de la Violencia Laboral: Una revisión de la evidencia científica en América Latina” señalan que “la violencia en el trabajo tiene un carácter multideterminado, transversal y multicausal, por lo cual debe existir una perspectiva sistémica para su abordaje, con el fin de abarcar toda su complejidad y profundidad” (pág. 110).

Los autores Cornejo y Fabián (2017) estudiaron las “Características del acoso laboral de los empleados del Sector Comercio”; entre las características que más identifican a las víctimas señalaron las siguientes: comprometidos con el servicio, sensibles, honrados, empáticos, entre otras. Y las características que definen al agresor son: falta de empatía, envidia, insensibilidad, entre otras.

Por su parte Hermosa (2017) en su estudio “El mobbing o acoso laboral, pautas para su tratamiento en el Ecuador” indican que:

La Organización Internacional del Trabajo, ha instado a los países de todo el mundo para que legislen sobre este tema, y tomen medidas correctivas para erradicar estas prácticas, que a decir de los entendidos entre ellos el profesor Leymann se ha dado por denominar como psicoterror. Pese a la gravedad del tema, muchos países, entre ellos el Ecuador, aún no cuenta con una legislación que regule y sancione los actos de acoso laboral (pág. 3).

Los autores Trujillo, Valderrabano y Hernández (2017) analizaron el tema “Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas”. Al respecto indican que:

El mobbing es un término científico que describe un comportamiento individual o de grupo en el que se establecen relaciones de acoso y hostigamiento entre dos o más integrantes de un equipo de trabajo. Tal situación provoca un clima de hostilidad y violencia entre acosador y víctima que dificulta y puede llegar a deteriorar en forma irreversible el buen desempeño y la salud de los trabajadores. El mobbing es una forma de agresión que contribuye a generar un ambiente laboral que no favorece el buen desempeño de la organización (pág. 72).

Caamaño y Ugarte (2014) en su investigación titulada “El acoso laboral: tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales”, llegaron a la conclusión de que:

El aumento sostenido de demandas de trabajadores por vulneración de derechos, como la honra o la integridad física y síquica, así como la ausencia de una tipificación legal del “mobbing”, justifican que los Tribunales del Trabajo tiendan a uniformar y clarificar la noción de acoso laboral, con miras a fortalecer la valiosa tarea que han emprendido para resguardar los derechos fundamentales de los trabajadores al interior de la empresa (pág. 215).

Un estudio sobre el Acoso laboral o mobbing en la legislación laboral ecuatoriana realizó Cordero (2016), donde llegó a la conclusión de que:

El trabajador que sufre de mobbing laboral, cuenta con alternativas ante el acoso, tales como el visto bueno o la calificación de enfermedades profesionales en el ámbito laboral, sin embargo, cabe reiterar la importancia de que exista legislación concreta sobre el mobbing, ya que de esta forma se ahorraría tiempo y recursos ante este problema (pág. 30).

Finalmente es relevante la investigación realizada por Darino (2015), titulada “Acoso laboral: causas, consecuencias y estrategias de prevención”, donde menciona que:

Las víctimas de acoso laboral desarrollan una sintomatología heterogénea, desde reacciones fisiológicas hasta la instauración progresiva de psicopatologías. Por esta razón, es esencial el empleo de acciones preventivas ya que la probabilidad de que se inicien procesos de acoso es mayor en

aquellas organizaciones que no adoptan medidas explícitas en relación al tema (pág. 2).

Los citados documentos revelan la importancia que a nivel internacional tiene el estudio del acoso laboral, puesto, que el desarrollo del acoso laboral en espacios empresariales e institucionales, tanto en sus causas principales como en sus consecuencias para la sociedad, la empresa y el individuo afectado y su familia, lo cual lo hacen desde perspectivas distintas a la propuesta en nuestro proyecto, el cual se interesa por determinar las consecuencias jurídicas, económicas y sociales de la renuncia voluntaria del trabajador frente al acoso laboral ejecutado por el empleador, es decir básicamente a la hipótesis concreta en que el trabajador renuncia como consecuencia del acoso laboral de que es víctima por parte de su superior o del empleador, hipótesis no desarrollada exhaustivamente en ninguna de las investigaciones referenciadas.

2.2. Nociones generales del acoso laboral

Al hablar de acoso laboral hacemos referencia a la importancia de la conducta del ser humano dentro de su entorno laboral, lo cual genera un ambiente indiscutiblemente de desigualdad, discriminación, estigmatización y conflictos internos laborales, que modifican el entorno, lo que conlleva a convertirse en una sociedad conflictiva, la misma que entorpecerá el desenvolvimiento idóneo de la empresa y su actividad económica.

En la legislación comparada se han realizado varios estudios al respecto (Morales, 2017); por ejemplo en el Código del Trabajo de Chile, define el acoso laboral de la siguiente manera en su artículo 2:

Los actos de discriminación, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (Congreso Nacional, 2018, pág. 19).

Se comprenderá que los actos de discriminación, al reconocer como acoso laboral acarreado distintas afectaciones sociales psicológicas y jurídicas en el entorno laboral

puesto que la violencia en el lugar de trabajo aparece como una amenaza grave y muchas de las veces letal contra la eficiencia y el éxito del desarrollo en el entorno laboral (Toro & Gómez, 2016), acarreado como consecuencia el desempeño del trabajador en una conducta equívoca errónea y con ciertas falencias, lo que ha impulsado a la legislación chilena a que este tipo de conductas sean normadas y sancionadas de forma rigurosa por la ley, puesto que se encuentra ya tipificado dentro de su Código de Trabajo el articulado que manifiesta qué es el acoso laboral y su proceso a seguir en caso de que existiera, por lo tanto para tener una visión amplia sobre el fenómeno que se vive de carácter social en el entorno laboral como es el acoso en distintos espacios profesionales es necesario comprender en el entorno en el que se desarrollan estas prácticas.

Es común que dentro del Estado ecuatoriano en diversas empresas que manejan personal de trabajo, exista presión laboral o lo comúnmente conocido como estrés laboral, lo cual se analiza que es una condición que genera inestabilidad, donde el trabajador al encontrarse en esta condición de indefensión se convierte rápidamente en una víctima de acoso laboral, siendo sujeto a susceptibilidad de conductas de humillación, subordinación, abuso de poder por parte de empleadores y compañeros de trabajo, conductas antes nombradas que se consideran reiterativas a la causa, afectando así el espacio de trabajo.

En la legislación española se formula otra definición de acoso laboral, lo cual según Jaimes (2017) se hace referencia a:

Una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente al menos una vez por semana y durante un tiempo prolongado, más de seis meses, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo (pág. 34).

Es inevitable que el desarrollo de una relación laboral se encuentre expuesta a ciertos actos que provienen de un entorno laboral que se encuentra comprometido entre compañeros, empleadores, inmediatos superiores, personal en general, los mismos que pueden afectar el estado emocional de las personas durante un tiempo prolongado, como dato informativo se ha tomado como ejemplo la legislación española y su manejo jurídico conforme a acoso laboral, el mismo que tiene como propósito el evitar la proliferación de este tipo de conductas de abuso de poder y discriminación racial en la sociedad, por consiguiente las relaciones de los trabajadores conforme al legislador se deben erradicar

de raíz, puesto que ciertas facultades o conductas sociales problemáticas generan retraso social, económico y personal.

Los propósitos que tiene como fin este trabajo es la sugerencia puntual, puesto que, cuando se habla de este tipo de conductas Caba (2019) explica de forma clara que el acoso laboral es un comportamiento social, que acarrea la necesidad de normar al ser humano mediante una ley, que busque precautelar el bienestar social, es clara la normativa ecuatoriana, como detalla en el artículo 1 de la Constitución de la República (Asamblea Constituyente, 2008), en el que establece claramente que el Ecuador es un país garantista de derechos y justicia social, busca el bienestar social así como, en su artículo 393, es clara la norma especificando así que el Estado garantizará la seguridad humana, y buscará el asegurar la convivencia pacífica de las personas, buscando el prevenir las formas de violencia o discriminación que existan.

Desde el punto de vista histórico, el acoso laboral es un fenómeno que tiene sus antecedentes de hecho, en la extensión de las relaciones laborales como consecuencia de la Revolución industrial iniciada en Inglaterra en el siglo XVII. El principio general sería que donde quiera que exista un grupo de personas relacionadas por una actividad laboral en un contexto colaborativo o de subordinación, es posible que surja el acoso laboral.

El siguiente paso en el estudio y desarrollo del mobbing o acoso laboral, como un problema importante a nivel laboral, fue su inclusión en la legislación como un mecanismo de prevención y mejora de las relaciones laborales, y para proteger a las víctimas, lo que sucedió mayormente ya iniciado el siglo XX cuando el legislador comenzó a tomar nota de los resultados de los estudios teóricos y empíricos (OIT, 2011, pág. 67).

Se puede apreciar que el acoso laboral puede ser estudiado desde al menos dos perspectivas distintas: como una cuestión de hecho que sucede en el entorno laboral y que puede ser un objeto de interés académico o científico, como objeto de estudio para prevenirlo, identificar sus causas y consecuencias, las cuales tengan como finalidad el precautelar los derechos de los trabajadores frente a la violencia en el ámbito laboral.

El nombre con que se conoce este fenómeno social es el acoso laboral o su expresión mobbing en el idioma inglés, en ocasiones sus consecuencias se extienden más allá del lugar de trabajo, condiciones o actividades que desarrollan los individuos en el campo

laboral, las partes que intervienen es decir trabajador, empleador y en ciertos aspectos compañeros de trabajo.

Pueden proyectarse en seno familiar, organizaciones educativas, organizaciones de atención a la salud, aspectos jurídicos y empresas públicas y privadas donde la persona puede ser objeto directo de acciones negativas o manifestar los efectos de ellas en otros lugares” (Trujillo, Valderrabano, & Hernández, 2017, pág. 82).

El acoso laboral se manifiesta como una actividad recurrente o como hechos repetitivos sobre una misma persona con la intención de afectar su integridad moral o su autoestima en el trabajo o en relación con el mismo; expresado, en otros términos, un hecho aislado aunque tenga la intención de obtener los efectos mencionados en la víctima no es propiamente acoso laboral, ya que el mismo exige persistencia en la acción (Darino, 2015).

Se trata pues de una dinámica que involucra a la víctima y el o los acosadores que supone una conducta persistente de los segundos hasta conseguir doblegar a la víctima durante un período de tiempo en el que se repiten las acciones negativas, y cuyo resultado final es la inhibición de la víctima frente a esas acciones hasta el punto de que enfrenta dificultades también persistentes para defenderse de las mismas, lo que puede desembocar en diferentes acciones o actitudes por parte de la víctima.

Las actitudes de las empresas, organizaciones o instituciones con relación al acoso laboral pueden ser básicamente de dos tipos. En primer lugar, acciones preventivas y educativas para evitar su ocurrencia, que implica mecanismos adecuados de negociación, denuncia y sanción en el seno de la propia organización. “Lo importante es anticiparnos al fenómeno para evitar los daños que puede ocasionar en los individuos, es decir, en el capital humano de la organización” (Trujillo, Valderrabano, & Hernández, 2017, pág. 71).

También es procedente realizar la denuncia respectiva mediante un proceso administrativo, ante el Ministerio de Relaciones Laborales, por consiguiente, se entiende que existen mecanismos alternativos cuya finalidad es netamente prevenir que existan conductas que generen acoso laboral, por tal virtud en caso de que se agoten las vías extrajudiciales es decir el trámite administrativo, se planteará ante la autoridad competente para su desarrollo.

2.2.1. Manifestaciones del acoso laboral

El acoso laboral, o mobbing en terminología inglesa, nace 1976, Brodsky fue el primer autor en mencionar a los trabajadores acosados. El estudio se debió a una nueva ley sobre las condiciones de trabajo promulgado en Suecia ese mismo año. Su libro se centra en la mala vida de los trabajadores de base en el contexto de los accidentes laborales, el agotamiento físico, las jornadas laborales excesivas, las tareas monótonas y los problemas que se están resolviendo en la investigación actual sobre la presión laboral que genera el acoso (Aramburu, 2002).

Por tanto, se puede decir que el acoso se considera un fenómeno que afecta a diferentes tipos de animales y culturas humanas. Aunque el asedio es un fenómeno antiguo, fue utilizado por Heinz Leymann, un psicólogo alemán que no se estableció en Suecia hasta la década de 1980. Para la psicología ocupacional, proporciona una descripción sistemática y precisa, es en este punto que la palabra Lehmann comienza a tener una gran relevancia en este momento de la historia. Se considera que Lehman fue el iniciador del acoso psicológico moderno. Adoptó el término "asedio" a principios de la década de 1980 y observó la violencia y el acoso en el mundo laboral (Kahale, 2006).

En la Conferencia de Higiene y Salud en el Lugar de Trabajo celebrada en Hamburgo en 1990, se explicaba lo que todos sabemos hoy, del asedio es "acoso moral en el trabajo" y se define como "un lugar donde una persona ejerce una violencia extrema". Trabajar en uno o más lugares de trabajo durante mucho tiempo, de manera sistemática y repetida, para interrumpir la red de comunicación de una o más víctimas, destruir su reputación, destruir su desempeño laboral y eventualmente hacer que esa o más personas abandonen el norte de Europa. La primera respuesta del país fue la investigación científica del asedio. Los países nórdicos han publicado reconocidas sobre los factores implicados en el acoso y las consecuencias del acoso y el progreso científico (OIT, 2011).

El segundo tipo de acciones es de tipo legal cuando las anteriores no son suficientes para hacer frente al fenómeno o la víctima decide denunciar ante las autoridades competentes, donde el problema deja de ser meramente social y se convierte en judicial con todas las consecuencias que ello acarrea, respecto a la posible reparación de daños o las indemnizaciones a que haya lugar por parte de la entidad laboral y de los acosadores.

Para ahondar en los aspectos generales señalados en lo que sigue se hace un análisis pormenorizado del acoso laboral en cuanto a su definición elaborada por diferentes autores, los sujetos que intervienen en el mismo y las características distintivas de ese fenómeno, todo ello desde el punto de vista teórico a partir del estudio de artículos científicos, informes institucionales y otras fuentes relevantes sobre el tema.

Una de las dificultades inherentes al tema de investigación es definir qué debe entenderse por acoso laboral o mobbing. Si se asume nuevamente la distinción entre las dos perspectivas indicadas en el epígrafe anterior, que son descriptiva, teórica y jurídica. Es evidente que también se pueden formular definiciones que respondan a esos enfoques y que permitan abordar el fenómeno de una manera más pluralista.

Ello daría lugar a una definición descriptiva del fenómeno del acoso laboral en un contexto particular, con posibilidades de generalizar las características más distintivas, que permitiría tener un diagnóstico del mismo para adoptar las medidas más apropiadas para su prevención, tratamiento, atención a las víctimas y acosadores involucrados y determinar las sanciones aplicables si fuera el caso.

La perspectiva teórica tiene como punto de partida la generalización de los resultados de diferentes diagnósticos realizados en instituciones, organizaciones o empresas donde esté presente el fenómeno, lo que permite a nivel teórico delimitar el acoso laboral de otros tipos de relaciones laborales ordinarias como el cumplimiento de órdenes de los directivos, las bromas u otros comportamientos habituales que no atentan contra la integridad o la moral de los compañeros de trabajo y por tanto, no constituyen mobbing.

Finalmente podría hablarse de una definición legal del acoso laboral, entendiendo por tal aquella que consta en las leyes que establecen normas para precautelar los derechos de los trabajadores y demás involucrados como víctimas, disponer las medidas de prevención y control que deben adoptarse en las empresas, organizaciones o instituciones y las consecuencias para el acosador, así como los procedimientos de resolución de conflictos por la vía legal judicial o alternativa como se verá más adelante.

Con base en esas distinciones pasemos al análisis concreto de algunas definiciones relevantes del acoso laboral en las fuentes consultadas. Una definición descriptiva es la formulada por Trujillo, Valderrabano y Hernández (2017), autores que indican que el mobbing es “un término científico que describe un comportamiento individual o de grupo

en el que se establecen relaciones de acoso y hostigamiento entre dos o más integrantes de un equipo de trabajo” (pág. 72).

A partir de esa definición, cualquier comportamiento para ser considerado acoso laboral debe incluir dos aspectos concretos: un comportamiento individual o grupal dirigido a otra persona, la existencia de un equipo de trabajo y acciones de acoso u hostigamiento sobre algunos miembros del grupo. Si no se dan esas circunstancias podrá hablarse de cualquier otro tipo de relación positiva o negativa, pero no de acoso laboral (OIT, 2001).

También es descriptiva la definición elaborada por Piñuel y García (2015). En su opinión el acoso laboral consiste en una serie de: “Intentos repetidos y persistentes de un individuo de atormentar, desgastar, frustrar o conseguir una reacción de otro individuo, mediante un trato que continuamente provoca, presiona, asusta, intimida o causa la incomodidad de otro individuo en el trabajo” (pág. 11).

A diferencia de la anterior, en esta definición se señalan muchos más aspectos que describen el acoso laboral como fenómeno contemporáneo. En primer lugar, se refiere a que las acciones que realiza el acosador deben ser repetitivas, es decir no basta con una o pocas acciones, sino con una cantidad suficiente para quebrar a la víctima. Ese quiebre se expresa, según esta definición, en la intimidación, temor e incomodidad de la víctima como consecuencia de las acciones referidas.

Expresado, en otros términos, el acoso se manifiesta tanto en las acciones del acosador como en las consecuencias o reacciones de la víctima. Si esta última, a pesar de ser objeto de acoso se defiende o no se deja intimidar, o si las acciones del acosador no son suficientes para quebrar la moral de la víctima no habrá acoso laboral, porque el término en su expresión científica exige acciones del acosador, una finalidad y la obtención de unos resultados concretos sobre la víctima.

El criterio de repetición de las acciones es definitivo para describir una conducta como acoso laboral, por lo cual algunos autores han mencionado la necesidad de determinar la frecuencia y duración de las acciones sobre la víctima. Por ejemplo, según Leymann (1996), “Se considera que una persona es objeto de *mobbing* si se encuentra expuesta al menos a una acción en su contra cada semana, durante un período mínimo de seis meses” (pág. 170).

En nuestra opinión ello responde a una idea puramente estadística que no necesariamente debe verificarse en cada caso concreto, pues el tiempo necesario para inhibir la defensa

de la víctima de acoso laboral depende de múltiples factores, como puede ser la intensidad del acoso, las cualidades de la víctima, la necesidad de lograr resultados rápidos como el abandono del puesto de trabajo, la renuncia o la solicitud de traslado pueden ser determinantes, aunque no se de en los tiempos referidos por el autor.

De cualquier manera, el tiempo de duración y frecuencia de las acciones de acoso es inherente a cualquier definición de acoso laboral, pero debe ser determinado en cada caso de acuerdo a los parámetros establecidos en la ley o en las investigaciones científicas, la cuales aportan criterios de interpretación, pero no fórmulas infalibles para determinar si existe o no acoso laboral en unas circunstancias concretas.

A nuestra explicación se acerca más la definición de Cornejo y Fabián (2017), quienes refieren al acoso laboral como :

Comportamientos agresivos y recurrentes que una persona ejerce sobre otra en su lugar de trabajo, para lograr destruir tanto la carrera profesional como personal del individuo...toda conducta abusiva y maltrato que atenta contra la dignidad de una persona (pág. 20).

La finalidad del acoso es obtener ese resultado, sino se consigue entonces habría que hablar de un fenómeno distinto del mobbing, como consecuencia del uso sistemático de la violencia psicológica en una organización de trabajo, contra una o varias personas, que ven alterados los presupuestos subjetivos de la causa y el objetivo de su contrato, así como su autoidentificación biopsicosocial, poniendo en peligro su salud, la de su entorno familiar y, finalmente, la de la sociedad (Matovelle, 2017).

Luego si se identifica que un trabajador se encuentra en las circunstancias que configuran el acoso laboral se emprende una investigación retrospectiva para identificar las causas, pues como hemos explicado el mobbing es un fenómeno complejo que conjuga diferentes factores psicológicos, sociales, éticos y jurídicos con repercusiones culturales, económicas y políticas que deben determinarse en una relación de causa a efecto con las acciones de los posibles acosadores para identificar su relevancia.

El último tipo de definiciones es de carácter legal es la que delimita el legislador para atribuir consecuencias jurídicas al comportamiento del acosador y proteger los derechos de las víctimas. En este caso debe recurrirse a la legislación vigente en cada país, pero de manera general se puede indicar que desde el punto de vista jurídico el mobbing es “un comportamiento con un resultado que puede ser pluriofensivo de derechos fundamentales

para sus víctimas” (Camaño, 2011, pág. 218). Se trata de una conducta lesiva de derechos fundamentales que se concreta siempre en un atentado contra la dignidad del trabajador y los derechos que están asociados a ésta.

Por ejemplo, la Ley 1010 del 2006 en la Legislación colombiana detalla que: por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, contiene una definición del acoso laboral en los siguientes términos:

ARTÍCULO 2. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL.

Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo (Uribe, 2006).

Ese acoso puede adoptar, según la propia ley diferentes modalidades:

- Maltrato laboral.
- Persecución laboral.
- Discriminación laboral.
- Entorpecimiento laboral.
- Inequidad laboral.
- Desprotección laboral.

Como puede apreciarse en esa definición legal se integran la mayoría de los elementos indicados en el estudio de las definiciones descriptivas y teóricas, pero a diferencia de aquellas ésta es una definición vinculante que obliga a los actores involucrados a determinar si existe o no acoso dentro de los parámetros legales.

2.2.2. Sujetos del acoso laboral

Las definiciones explicadas en el epígrafe anterior arrojan luz sobre otro de los aspectos importantes del acoso laboral como son los sujetos que intervienen en el mismo. El mobbing es una relación bilateral entre personas o grupos donde se dan situaciones

asimétricas de poder formal o informal en virtud de las cuales una persona es sometida a acciones permanentes o temporales, pero siempre periódicas y con la finalidad de someter a la víctima a un tipo de comportamiento contrario a su voluntad.

El análisis se aplicará de forma prioritaria a la víctima que es el sujeto pasivo, es decir la persona afectada en el acoso laboral, de la víctima se ha escrito bastante en los estudios sobre el acoso laboral, con la intención primaria de fijar un perfil que permita identificar cuándo una persona es vulnerable al mobbing y adoptar medidas preventivas. De manera general Restrepo (2013, pág. 42) basado en diferentes autores realiza una distinción en tres tipos básicos de perfil de las víctimas de acoso laboral:

- Trabajador gravemente afectado, este perfil es el propio de sujetos víctimas de situaciones de acoso intensas y duraderas en el tiempo, siendo los elevados niveles de ansiedad la característica más destacada
- Trabajador depresivo y contrariado, este perfil corresponde a sujetos que muestran una hipervigilancia hacia el entorno y un estado anímico depresivo, siendo sus puntuaciones típicas más destacadas las correspondientes a las escalas de paranoia y depresión.
- Trabajador acosado común, es el perfil habitual en sujetos que han sufrido acoso laboral pero no manifiestan alteraciones psicopatológicas relevantes, siendo todas sus puntuaciones típicas de las escalas básicas moderadas.

En sentido contrario se expresan Trujillo, Valderrabano y Hernández (2017), indicando que “no se puede afirmar que exista un perfil psicológico que predisponga a una persona a ser víctima de acoso u hostigamiento en su lugar de trabajo. Esto significa que cualquier persona, en cualquier momento, puede ser víctima” (pág. 75).

La otra parte de la relación interpersonal negativa en que consiste el mobbing, es el agresor o acosador, del cual también se han delineado en las fuentes consultadas algunas características esenciales de su perfil. En general como ya se explicó puede ser una sola persona o un grupo de ellas que intentan conseguir un objetivo organizacional, como puede ser ajustar la conducta laboral del acosado a la cultura y a las normas de la organización, o bien que intente satisfacer necesidades inherentes a su personalidad.

Puede ser asimismo el resultado de “una conducta patológica: ejemplos: síndromes del mediocre inoperante activo, el locus de control interno, la tendencia al maquiavelismo, mayor propensión al riesgo” (Trujillo, Valderrabano y Hernández, 2017, pág. 76),

Desde el análisis crítico médico se entiende según el autor Trujillo que conduce al agresor a descargar los efectos de esos padecimientos sobre la víctima, pero también puede ser una persona sin ninguno de esos trastornos que se regodea en causar daño a las personas que considera diferentes y no le ofrecen resistencia.

Ahora bien, de acuerdo a la posición que ocupen la víctima y el acosador dentro de la estructura de la empresa u organización se habla de tres tipos diferentes de acoso laboral, por un lado, el mobbing vertical descendente o bossing donde el sujeto pasivo es el subalterno acosado por el jefe o empleador, por otro el mobbing horizontal donde el sujeto pasivo resulta ser un compañero de trabajo de igual rango o jerarquía que el sujeto activo, y finalmente en el caso del mobbing vertical ascendente, donde el sujeto pasivo es el jefe del acosador (Hermosa, 2017, pág. 40).

Pues bien, el acoso laboral, tiene ciertas características que se pretende entender que existen jerarquías para las aplicaciones, cabe recalcar que no existe conducta que no sea premeditada por condición social, o por inherencia de las personas, y se entiende por acciones en contra de los individuos que se encuentran en un mismo entorno de trabajo, correlacionados entre empleador, trabajador y compañeros de trabajo. Por lo tanto, la afectación es de forma unidireccional lo que acarrea una devastadora connotación que es meramente el desempeño bajo del trabajador.

A continuación, se explica con más detalle cada una de estas formas de acoso laboral o mobbing.

2.2.3. Tipos de acoso laboral

Acoso laboral horizontal. Corresponde a la que se puede presentar entre compañeros de trabajo que se encuentran en una posición similar o equivalente dentro de la estructura de la empresa, pudiendo provenir de un compañero de trabajo o de un grupo de ellos (Camaño, 2011, pág. 223).

En esta manifestación del mobbing “un grupo de trabajadores se constituye como un individuo y actúa como un bloque con el fin de conseguir un único objetivo un trabajador se ve acosado por un compañero con el mismo nivel jerárquico” (Pinzón & Atencio, 2010, pág. 142).

Acoso laboral vertical. “Es el tipo de hostigamiento laboral que se desarrolla entre personas que están en una posición jerárquica diferente”. Podrá ser ascendente, cuando

se genera la excepcional situación de que una o varias personas en una posición jerárquica inferior dentro de la estructura de la organización acosan a una persona que se encuentra en una posición superior (Camaño, 2011, pág. 222).

Acoso laboral mixto o complejo. En este caso, el acoso comienza de forma horizontal, es decir, el agresor es uno de los compañeros de la víctima, pero luego, el jefe o empleador se da cuenta de la situación en lugar de interferir con la víctima. No tomaron ninguna medida para resolver esta situación. Se define como:

Una situación en la que una o más personas de un nivel similar al de la víctima acosan a la víctima de diferentes formas, y la gerencia no toma las medidas necesarias, con lo que tiende a evitar que se repitan sus acciones o consecuencias, y Permitir el abuso de trabajadores acosados sin interferir con el entorno laboral hostil de la víctima (Ziller, 2011, pág. 21).

De lo dicho se deduce que el tipo de acoso más relevante es el acoso laboral vertical, particularmente en la modalidad de que la víctima es el trabajador y el agresor es el superior jerárquico, el llamado acoso laboral descontente, por cuanto una de sus consecuencias es precisamente que le trabajador se vea obligado a abandonar su puesto de trabajo o terminar el contrato individual de trabajo de manera unilateral.

Este tipo de acoso se realiza por un agresor:

Que se encuentra en una posición preponderante en la jerarquía institucional, siendo éste el empleador o jefe de la víctima quien a su vez es su dependiente, por lo que se encuentra sometida al sujeto activo quien abusa de su poder ejerciéndolo en contra de ella (Ziller, 2011, pág. 20).

Por lo general este tipo de acoso tiene como finalidad que el trabajador de por terminada unilateralmente la relación laboral por su propia voluntad, lo que libera al empleador del pago de ciertos derechos y beneficios que le corresponderían si fuera despedido de manera intempestiva por causa justificada o no.

2.2.4. Características y objetivos del acoso laboral

Las características y manifestaciones principales del acoso laboral, a los fines de que antes se pueda contar con más elementos para identificar si se trata de una conducta constitutiva

de acoso laboral o un comportamiento distinto que no se corresponde con la definición legal y por tanto sería jurídicamente irrelevante.

Ciertas conductas determinan que existe este tipo de acciones entre individuos lo cual generará un entorno de intranquilidad, inestabilidad e inconformidad. Actitudes que se puedan denotar claramente como la continuidad del tiempo en estos actos de hostigamientos, acarreando así ciertas condiciones como dificultades o incapacidades de la persona que actúa en un entorno de víctima impidiendo así defenderse o alertar a su inmediato superior para prevenir este tipo de actos, al no existir la posibilidad de una defensa puede producirse ciertos efectos devastadores en la víctima cuando ha existido conductas reiterativas de hostigamiento.

Como anteriormente se explica, al existir diversos tipos de acoso laboral como son el horizontal o el vertical, algunas causas que lo generan son la envidia, el rechazo hacia personas brillantes y atractivas, de elevada ética, honradez y rectitud, así como un alto sentido de la justicia, los vulnerables. Individuos con alguna peculiaridad o defecto. Autónomas, independientes y con iniciativa, los amenazantes, individuos activos, altamente capacitadas por su inteligencia y aptitudes, que destacan por su brillantez profesional, persona vital, populares, líderes informales entre sus compañeros o con carisma de líderes de grupo, persona con escrúpulos que tiene tendencia natural a culparse otras con un alto sentido cooperativo y de trabajo en equipo.

No obstante, su opinión particular, en su trabajo sistematiza algunas características que hacen a las personas propensas “al mobbing”, las cuales se refieren por lo general a sus cualidades personales y su proyección en el trabajo, de cualquier manera, personas con esas características puede haber muchas o pocas en cada institución, empresa u organización, y con relación a ellas como a todas las demás deben adoptarse las medidas y buenas prácticas necesarias para que sus derechos laborales no sean afectados a causa del acoso laboral manifestado a causa de celos, envidia, competencia o problemas de tipo personal (Secretaría de la Función Pública, 2018).

En el análisis que sigue se abordan tres cuestiones puntuales: los elementos o características a tener en cuenta para identificar el acoso laboral, las manifestaciones de ese comportamiento en la víctima y las diferentes consecuencias que puede tener para esta última en el orden personal, familiar o social, todo ello con base en el estudio de artículos científicos relevantes sobre el tema.

De manera general se puede afirmar que el acoso laboral es un medio para obtener un fin en el ámbito de una empresa, organización o institución, por lo cual algunos autores han trabajado en identificar algunos de los objetivos más comunes que se quieren alcanzar mediante el acoso sobre la víctima.

Se identifican entre los siguientes efectos:

- Destruir la resistencia de la víctima y forzarla o coaccionarla a abandonar su trabajo.
- Despedir de la organización a la víctima, y justificar su proceder con el argumento de que la organización ahorrará una indemnización onerosa.
- Deteriorar el rendimiento y el desempeño del trabajador mediante trampas, desestabilizándolo psicológicamente, creando argumentos inexistentes para utilizarlos en su contra.
- Se intenta agobiar, calumniar y atacar el trabajo, las convicciones y la vida privada de la víctima, aislándola, estigmatizándola y amenazándola.

En este sentido se entiende con estos efectos que la sociedad busca intimidar, opacar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir, emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización y a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la ocasión que le brinda la situación organizativa particular como reorganización, caos, desorganización, urgencia, reducción de costes, etc, para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas, por lo que las causas se fundamentan en las siguientes (OIT, 2013):

- Un hostigamiento contra la víctima que se puede derivar de hechos o dichos, de palabras o acciones, pero también a omisiones o falta de acción que afecta a la víctima en su trabajo.
- Ejercicio de la violencia psicológica de carácter extremo; no solo implica la gravedad del hostigamiento como forma de violencia, sino que refiere además a la intensidad del acoso, lo que puede depender de la personalidad de la víctima, su capacidad de resiliencia o la manera de encarar los conflictos.
- Acciones u omisiones verbales o físicas premeditadas o no pero que producen un resultado que se pueden identificar como acoso laboral de acuerdo con los parámetros legales o teóricos, este elemento debe ser probado en beneficio del principio de presunción de inocencia del presunto agresor.

- Acciones u omisiones que se producen con regularidad sistemática y durante un tiempo prolongado de hostigamiento, elementos absolutamente necesarios, atendida la tipología del acoso laboral, pues una sola acción o acciones aisladas no configuran ese comportamiento.
- Como resultado del acoso laboral debe producirse un perjuicio laboral que puede ser baja en la productividad, insatisfacción del trabajador, cambios de puesto de trabajo contra sus intereses o incluso renuncia voluntaria al trabajo. (Camaño, 2011, pág. 221).

Si se mira desde el punto de vista jurídico debe indicarse que el acoso laboral se configura por el resultado obtenido y las afectaciones producidas a la víctima antes que, por las acciones realizadas por el acosador, sin desconocer que estas son importantes como causa de aquellas. Por tal motivo es importante tener en cuenta en cualquier análisis del tema la relación que se pueda establecer entre las afectaciones a la víctima y las acciones del acosador.

El acoso laboral puede afectar en lo individual como en lo familiar y social a la víctima, por lo cual corresponde al legislador intervenir para precautelar los derechos del trabajador mediante medidas preventivas y sancionatorias contra el acosador o la empresa si es que esta último tiene alguna responsabilidad, lo que remite al estudio de la legislación vigente sobre los derechos de los trabajadores en el Ecuador y la responsabilidad del Estado en su reconocimiento, garantía y protección (Cordero, 2016).

Del análisis realizado queda pendiente hacer una valoración de conjunto de la eficacia del régimen jurídico para prevenir y sancionar el acoso laboral en el Ecuador, y si es suficiente para precautelar los derechos del trabajador que se pueden ver afectados en los casos en que el agresor es el propio empleador o el acoso se realiza con su consentimiento y por su inacción.

Hasta aquí se ha establecido el marco teórico del acoso laboral desde diferentes aristas, y se ha explicado asimismo que puede tener consecuencias sobre su situación jurídico-laboral, su salud física o emocional, su desempeño laboral o en su entorno social o familiar, todo ello analizado de manera general. Ahora bien, para conocer en la práctica cuáles son las consecuencias de la renuncia voluntaria del trabajador frente al acoso laboral ejecutado o permitido por el empleador, es preciso analizar el ordenamiento

jurídico vigente, ya que la respuesta debe encontrarse en las normas jurídicas que describen el comportamiento y le asignan consecuencias de índole jurídica o económica. En el caso de la presente investigación, ese análisis se realiza en el capítulo tercero que se dedica al análisis de los resultados obtenidos de la aplicación de la metodología utilizada y el contraste entre los hallazgos del marco teórico y el régimen jurídico vigente en el Ecuador.

2.3. Formas de terminar el contrato de trabajo

Cuando se termina la relación laboral el trabajador tienen derecho a recibir una compensación en el cual se incluye los proporcionales de los beneficios de ley en este caso tercero y décimo cuarto, sueldos como vacaciones horas suplementarias y horas extraordinarias en el caso de que no haya sido remuneradas conforme salario mensual, es así que las causas para que la terminación del contrato de trabajo se ejecute existen diversas razones y acciones jurídicas como son las siguientes (Ramos, 2020):

- a) Mediante el despido intempestivo el empleador termina la relación laboral, razón por la cual éste pagará una remuneración por cada año de labor y proporcionales de decimos terceros, decimos cuartos y vacaciones, mediante la renuncia cuando por mutuo acuerdo del empleador y al trabajador termina la relación laboral paga una bonificación por desahucios.
- b) El visto bueno es una relación laboral por distintos incumplimientos de los empleados se pagará únicamente proporcional de decimos y de vacaciones, por otro lado mediante la muerte o incapacidad del empleador en el caso del que no existe quien lo sustituya terminará la relación laboral y se pagará al personal proporcionales de decimos y vacaciones.
- c) Cuando exista la liquidación de la empresa se pagan dos indemnizaciones la primera que constituye al igual a la del despido intempestivo y la siguiente por desahucios en este caso realizando la sumatoria de los proporcionales de los décimos, cuando se habla de desahucios se entiende que el trabajador da aviso por escrito de la terminación de la relación laboral en la misma que se pagará el bono más el proporcional de los décimos y vacaciones lo mismo que constituye dentro de la renuncia.

- d) En cuanto concierne al caso fortuito se determinará ciertas condiciones como por ejemplo incendios terremotos guerras u otro imprevisto en este caso no se cancelará ningún tipo de indemnización, por otro lado, la terminación de una obra cierta establece que el Código de Trabajo determina mediante lo tipificado referente a una obra al finalizar la relación laboral, en este caso el empleado no recibe ningún dinero por indemnizar.

En Ecuador, un empleado después de ser retirado de su trabajo, debe estar liquidado para recibir una bonificación para sus años de trabajo en la empresa, en este artículo explicaremos cómo se proporciona el caso para la renuncia voluntaria presentar una renuncia, debe tener en cuenta las razones por las cuales el trabajador decide abandonar su espacio de trabajo por razón a un ritmo inestable de actividades por inestabilidad emocional dentro de su entorno laboral, problemas con los empleados, sin sentirse cómodos en el trabajo, también se puede otorgar al retiro de trabajo a la evacuación u otra cosa personal que depende solamente del trabajador.

El caso de varias compañías grandes se lleva a cabo debido a la gran cantidad de empleados, que muchos de ellos no se consideraron adecuadamente para la promoción del trabajo y un mejor salario que reciben, y dependiendo del rendimiento o la profesión, por este motivo, si establece su renuncia y tiene un buen desempeño, se le pedirá que una reunión o una reunión mejore o tome una decisión sobre su trabajo y sus nuevas características, es así que el Ministerio de Trabajo tiene una plataforma en línea en la que los empleados podrán acceder y consultar que el valor de la liquidación debe ser mediante una exención voluntaria o por el empleador.

Para la validez de la pruebas se tomará en conocimiento según la norma aplicada estas conductas principales, para plantear un proceso inicial en el cual se verificarán si existe una relación de poder conforme a la continuidad en el tiempo de los actos de hostigamientos, por lo tanto se valorará causa efecto entre las acciones y sus efectos en la víctima, lo mismo que acarreará la dificultad o incapacidad de la víctima para defenderse, llegando a producir efectos devastadores sobre la víctima cuando es muy prolongado, determinando los tipos de acoso mediante su acciones como son acoso vertical entre trabajadores y empleadores donde ambos pueden ser víctimas o acosadores, y acoso horizontal entre sujetos con una misma jerarquía dentro de la empresa (Parra, 2015).

2.4. La carga de la prueba dentro del procedimiento de acoso laboral

Para ser admitida, debe reunir los requisitos de pertinencia, arreglo, conducencia y se cultivará, con lealtad y crudeza, en donde la o el juzgador encargará el debate probatorio con razón y existirá encauzado a iluminar la certeza forense, dejando en claro que las partes podrán objetar las actuaciones contrarias al oportuno desarrollo o élite forense, de igual modo cualquier experiencia descarado, inútil o inconducente, y de forma similar serán objetables los experiencia intimidatorios o irrespetuosos frente a las partes, testigo, peritos o persona de los coetáneo aplicando las pruebas estipuladas en la norma, lo que concierne a pruebas documentales, testimoniales y periciales (Cárdenas, 2017).

Es muy frecuente en estos casos que el acosado haga dato a la mercancía de represalias por parte del empleador, no obstante resulta adeudado remunerar los indicios invocados; a este respecto, debe recordarse que el judicatura judicial, al designar de la boreal de la intento indiciaria y del capcioso llano probatorio en que se engrana, ha acotado que el corazonada sensato de que se ha producido la lesión del rectilíneo táctico no consiste en la mera constatación de que en un instante inicial tuvo sede el destreza del directo, sino que es ideal testimoniar indiciariamente la mercadería de una afinidad de causalidad entre tal actos y la alternativa o acto autorizado de lesivo del listado

El que en un instante pasado se haya ejercitado un directo fundamental constituye un presupuesto de la opción misma de la rotura denunciada, pero no un vislumbre de esta que por sí solo desplace a la otra constituyente la cuerda de querer la homogeneidad admitido de su acto, pues el aporte de la experiencia que concierne a la constituyente litigante trabajo superar inexcusablemente el límite cero de aquella vinculación necesaria.

Nada más una vez acatado este primer e inevitable deber, recaerá sobre la componente demandada el canon de anhelar que su conducta tuvo causas reales absolutamente anormales a la pretendida infracción, así como que tenían corporación autónoma para acreditar la opción adoptada, lo cual el acoso laboral acarrea conductas dentro de los trabajadores en la que motiva a que tomen decisiones de manera abrupta y rápida con lo que conlleva su situación laboral actual, la presión social dentro de un entorno de trabajo se constituye un acto lesivo a la estabilidad emocional de un trabajador por cuanto la validez probatoria decaerá específicamente en pruebas puntuales como es la testimonial y la pericial; dado caso que son los únicos factores accesibles para determinar si es que existió una conducta ofensiva hacia el trabajador.

Por regla general, el demandante tiene la responsabilidad de probar los hechos sobre los que hizo la solicitud. A veces, la prueba no parece ser excesivamente difícil. Por ejemplo, considere un reclamo por un reclamo de cantidad en el que el trabajador requiere el pago de su salario; el trabajador solo necesita proporcionar el contrato de trabajo y la última nómina para acreditar la relación laboral y la remuneración acordada con el empleador para demostrar que el empleador es responsable de pagar los salarios. Sin embargo, volviendo al tema que nos ocupa, podemos estar seguros de que las pruebas de acoso casi siempre presentan muchas dificultades especiales.

La estrategia de asedio reconoce muchas formas, incluidas las actitudes más groseras y violentas (por ejemplo, cuando alguien viene de otros, la amenaza repetidamente con medios más astutos ignora a la víctima, la ignora, oculta información importante del trabajo, difunde rumores maliciosos que afectaran al estado emocional del trabajador, generando así una decisión trascendental conforme al ámbito laboral, particularmente a desvincularse del área laboral (De Miguel & Prieto, 2016).

Pero la dificultad de la prueba no significa que la prueba sea imposible. El acoso en el lugar de trabajo que se sospecha que infringe los derechos básicos de la dignidad de los trabajadores y el derecho a la integridad física y mental es evidencia suficiente para permitir inferencias sobre la posibilidad de acoso en el lugar de trabajo (Caamaño & Ugarte, 2014). A partir de ahí, el imputado “da razones objetivas y razonables de las medidas tomadas y su coherencia, y lo acredita plenamente”. En derecho procesal se denomina inversión de la carga de la prueba. ¿Qué métodos de prueba pueden utilizar las víctimas de acoso laboral, La ley establece cinco métodos de prueba: interrogatorio de las partes, interrogatorio de testigos, prueba pericial, prueba documental (incluidos los procedimientos de copia de texto, imágenes y sonidos, ¿o los procedimientos de archivo y copia de datos) y peritos e informe.

Interrogar a empleadores y presuntos acosadores como acusados puede ser muy útil, porque si el interrogado admite ciertos hechos, podemos inferir la existencia de acoso psicológico, o al menos un signo de acoso psicológico, haremos la mayor parte del trabajo. En este sentido, el interrogatorio riguroso y hábil del abogado del demandante puede producir buenos resultados. Las más importantes son las declaraciones de quienes presenciaron directamente el incidente. Suelen ser trabajadores y compañeros de la víctima, han presenciado el acoso psicológico específico sufrido por la víctima, los compañeros testigos pueden temer las represalias de la empresa, el abogado debe sopesar

la posibilidad de que el testigo no asista. En el juicio, o una vez que se ve a sí mismo haciendo una declaración frente a un juez y en presencia de su empleador, se muestra reacio a decir lo que sabe.

En cuanto a la prueba documental, no es necesario insistir en la relevancia casi decisiva que puede alcanzar. Correos electrónicos que contienen amenazas, órdenes absurdas, burlas o insultos, instrucciones escritas de la dirección que indican un trato degradante. En este punto, los informes favorables son especialmente importantes. Las grabaciones de audio o video merecen una mención especial y, como hemos visto, pueden proporcionarse como prueba. ¿Es legal la grabación obtenida sin saber quién se grabó? El caso dio la respuesta: la grabación de una de las conversaciones del interlocutor no involucra el campo de la intimidad personal, por lo que puede ser utilizada como prueba judicial. El tribunal admitió que el trabajador utilizó su propia grabación como prueba para la conversación con la empresa aunque el Gerente, no sabía que estaba siendo grabado.

Por lo cual conforme al dictamen pericial se emplea como un medio probatorio de las dolencias psíquica que puedan padecer la víctima de acoso, lo cual servirá conforme a una indemnización al trabajador por menoscabo a una salud psíquica, todo ello conforme a las disposiciones sobre la prueba previstas en el Código Orgánico General de Procesos (Asamblea Nacional, 2015).

2.5. Obligaciones del trabajador y del empleador

El trabajador es el ingrediente esencial interiormente de una afinidad laboral y las obligaciones de los personeros de las identidades y empresas públicas y privadas, es por ello que debe comprometerse con el dificultoso y la estancia de relaciones laborales a acatar con la legislatura partidario en lo relativo al reglamento de debida aplicación.

Son aquellas que se establezcan en el convenio de responsabilidad que suscriba con el asentador o subcontratista, que es su empleador lineal como, por canon, llevar a cabo en la misión encomendado, cumplir el trayecto pactado, etc.

- a) Catalogar escrupulosamente los secretos técnicos de adquisición y comercialización de los artículos en cuya adquisición intervenga o tenga principios en juicio del deber

- b) Remitirse a las medidas preventivas e higiénicas, dispuestas por las Autoridades competentes.
- c) Cumplir las disposiciones del ordenamiento regional, aprobado legalmente y observar buena conducta en el viaje de misión.
- d) Ejecutar la misión con el debido compromiso, en manera, vigencia y lugares convenidos en el convenio. restituir al Empleador los materiales no utilizados.
- e) Reservar en buen vivido los equipos y herramientas de cometido, sin ser de su trabajo el desgaste en los siguientes casos: el regular uso, los ocasionados por evento probabilístico o vigor mayor y los provenientes por defectuosa edificio o mala ralea.
- f) Dar anuncio al Empleador, cuando por parecer certamen falte al cometido.
- g) Descubrir al Empleador sobre los peligros de daños materiales que amenacen a la vitalidad o a los intereses del organismo.
- h) Negociar en casos de daño o tenebroso eminentes, por una vigencia mayor al trayecto de encargo y aun en días de ocio forzoso.

La responsabilidad será reconocida como trascendental; y, las demás establecidas en la legislación de incumbencia.

- a) el empleador tiene obligaciones como son las siguientes:
- b) Enaltecer un contrato de obligación.
- c) matricular la anuencia de obligación en el aposento de relaciones Laborales.
- d) ingresar a tu penoso a la compostura Social (IESS), a romper del primer día de trabajo, además si es a experimentación.
- e) hablar a los trabajadores con la debida opinión, no infiriéndoles maltratos de palabra o de acto.
- f) retribución fundamental que se debe acreditar justo a lo pequeño de manera anual
- g) responsabilizarse el porcentaje que corresponde al empleador por la seguridad social.
- h) sufragar horas comitiva y suplementarias.
- i) acreditar los décimos tercero y dormitorio.

- j) A romper del periquete año de incumbencia respaldar los Fondos de reserva.
- k) A pagar una pensión por los honorarios distinguidos.
- l) A remunerar utilidades si la corporación tiene ganancias.

2.8. Hipótesis

Sugiero

La legislación ecuatoriana, precaria en el desarrollo de mecanismos de protección de víctimas de acoso laboral: ¿Protege el Estado Ecuatoriano mediante su legislación a las víctimas de acoso laboral?

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Unidad de análisis

En la presente investigación, la unidad de análisis es el acoso laboral dentro del entorno laboral de los individuos como consecuencia los trabajadores emplean el mecanismo de aplicación a la renuncia voluntaria, quienes se encuentren en condición de víctimas por parte de su empleador o cuando es permitido por éste.

3.2. Métodos

Para alcanzar los objetivos fijados fueron utilizados los siguientes métodos de investigación jurídica fueron los siguientes: inductivo, deductiva, analítico, método histórico, análisis lógico, método de análisis jurídico comparado.

Método lógico- inductivo. Por cuanto permitió y facilitó explorar desde su parte inicial, para posteriormente describir la situación o contexto estudiando, y así generar perspectivas teóricas del tema investigado, todo ello desde un estudio de lo particular a lo general.

Método deductivo. Para extraer conclusiones particulares del análisis de los estudios teóricos e informes institucionales de organizaciones nacionales o internacionales sobre el tema objeto de investigación, lo que permitirá utilizarlos para el análisis del contexto ecuatoriano en relación con las consecuencias del acoso laboral, particularmente cuando afecta la situación jurídica del trabajador.

Método analítico. Permitted la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas la naturaleza y los efectos que ocasiona el acoso laboral por parte del empleador.

Método histórico. Se analizó la génesis de cada documento jurídico y su situación histórica a fin de identificar las principales líneas de desarrollo del acoso laboral como fenómeno social, así como el desarrollo teórico.

Análisis lógico. Aplicado a la definición de los conceptos y variables fundamentales relacionadas con el tema de investigación para determinar sus peculiaridades y posibles interrelaciones, particularmente en las relaciones que se pueden establecer entre las causas determinantes del acoso laboral y sus consecuencias.

Método de análisis jurídico-comparado. Aplicado a disposiciones jurídicas ecuatorianas, extranjeras e internacionales sobre el acoso laboral y sus consecuencias respecto de la situación jurídica de los trabajadores y la defensa de sus derechos.

3.3. Enfoque de la investigación

La investigación tiene un enfoque cualitativo, cuya finalidad es realizar la investigación en el campo de las Ciencias Sociales o Ciencias exactas las mismas que permitirán experimentar o acoplarse al presente tema de investigación por lo tanto se ha utilizado la correlación de datos sin necesidad de que exista una medición numérica para desarrollar ciertas afirmaciones en preguntas de investigación para su posterior interpretación.

3.4. Tipo de investigación

La investigación tiene un doble carácter documental y explicativo. Es documental porque toma como fuentes de investigación y análisis un conjunto de documentos de diverso origen y contenido relativos al tema de investigación. Entre ellos se encuentran libros, artículos científicos, monografías y estudios sobre el tema de investigación, así como leyes e instrumentos internacionales, las que en su conjunto permitirán sistematizar los argumentos teóricos y legales que fundamentan la propuesta de asegurar una mejor protección de los derechos de los trabajadores víctimas de acoso laboral por parte del empleador o por omisión de éste

Se trata, asimismo, de una investigación de carácter explicativo porque su objetivo básico fue obtener argumentos a favor de una la propuesta concreta mencionada, lo que permitió fundamentar la necesidad de reforzar los mecanismos legales e institucionales para precautelar los derechos de las víctimas y profundizar en sus consecuencias jurídicas y económicas.

3.5. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es no experimental. Al tratarse de una investigación cualitativa y de carácter documental, no incluye el diseño o ejecución de ningún tipo de experimentación social o investigación empírica, ya que el problema identificado fue estudiado en las formas concretas de manifestarse en relación con las personas afectadas

en sus derechos individuales, al modificarse la situación jurídica del trabajador como consecuencia del acoso laboral de que es víctima por parte del empleador.

3.6. Población y muestra

La población está constituida por los trabajadores de las cinco empresas más importantes de la ciudad de Riobamba como son: Hipermarket, Comisariato de Farmacias Riobamba, Ecuacerámica, Supermecados la Ibérica, Proalín, para lo cual se solicitó a las áreas de talento humano de cada empresa el número de sus trabajadores así como también se aplica al señor Juez de la Unidad de Trabajo Riobamba y los cinco Inspectores de Trabajo del Ministerio Laboral, a quienes se les aplicó la encuesta.

Para ello se aplicó la siguiente fórmula.

$$n = \frac{Z^2 * P * Q * N}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * P * Q}$$

$$n = \frac{(1,96)^2 * 0,5 * 0,5 * 400}{0,09^2 * (400 - 1) + 1,96^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = \frac{3,84 * 0,5 * 0,5 * 400}{0,0081 * (399) + 3,84 * 0,25}$$

$$n = \frac{384}{3.2319 + 0,96}$$

$$n = \frac{384}{4.1919}$$

$$n = 91$$

Tabla 1 Población

POBLACIÓN	
Empleados de empresas públicas y privadas	91
Inspectores de trabajo	5
Juez de Trabajo	1
TOTAL	97

Realizado por: Iván Alexander Mera Avendaño

3.7. Tamaño de la muestra

Para la determinación de la muestra presentada se requirió la aplicación de una fórmula estadística la cual en este caso al encontrarse formada en la población por un número reducido a 91 personas no ha sido necesario delimitar una muestra en particular, motivo por el cual se ha procedido a tomar en consideración a todos los involucrados los mismos que les aplicaremos instrumentos de recolección de información mediante una guía de la aplicación de una encuesta.

3.8. Técnicas de recolección de datos

Encuesta. Técnica que permite la recolección de datos más específicos y de carácter cuantitativo, mismos que se obtienen con la aplicación de un cuestionario previamente elaborado, permitiendo así, el análisis de los datos y porcentajes, que se aplicaran a los 91 encuestados de la empresas antes mencionadas, cuya finalidad es la de la ejecución de la encuesta es que se pueda conocer la opinión y los datos esenciales para el desarrollo del trabajo de investigación y la realización correspondiente de la tabulación que se realizará en el sistema ofimático de Microsoft Excel.

Instrumentos de investigación. En esta investigación se ha aplicado la técnica de investigación que ha sido necesaria como instrumento de información la misma que ha sido una guía de entrevista que sea ejecutado a la población que ha sido objeto de investigación.

3.9. Técnica de análisis e interpretación de la información

Con el desarrollo de la investigación se ha comprobado que la renuncia del trabajador por causa del acoso laboral mediante la información adquirida se entiende que los instrumentos de investigación han sido señalados de forma detallada y nos apartados superiores mediante esto se organizará toda esta información y los datos obtenidos para proceder a revisar y analizar ciertos parámetros de análisis correspondientes.

De esta manera se podrá generar el contenido teórico aparte de ellos se generarán explicaciones y una posible respuesta al problema planteado mediante los objetivos detallando así en las conclusiones y emitiendo sugerencias necesarias conforme al problema.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el presente capítulo se procedió a procesar la información y los datos obtenidos a través de las encuestas realizadas a los trabajadores de las empresas antes mencionadas, Juez del Juzgado de Trabajo de la Unidad de Trabajo del cantón Riobamba y los 5 Inspectores de Trabajo del cantón Riobamba.

Los resultados de la encuesta representados de mane gráfica y en datos porcentuales pueden verse en el Anexo 2; de esos datos se hace un análisis y valoración en este epígrafe. La primera pregunta realizada a los trabajadores de las empresas más importantes de la ciudad de Riobamba, al Juez del Juzgado de Trabajo de la Unidad de Trabajo del cantón Riobamba y los 5 Inspectores de Trabajo cantonales fue la siguiente:

¿Conoce usted que es el acoso laboral? La respuesta a esta pregunta demuestra que la mayoría de los trabajadores encuestados tienen conocimiento del acoso como fenómeno que tiene lugar en el ámbito laboral, bien sea porque han sido de víctima o porque conocen a otros que lo han sido, lo que permite darle un valor considerable a las respuestas que dieron en el resto de las preguntas.

Seguidamente se les preguntó si el encuestado o alguien muy cercano ha sido víctima de acoso laboral. Esta pregunta tiene la misma finalidad que la anterior: conocer las experiencias de los encuestados respecto al acoso laboral, pero en este caso el conocimiento que pueda tener sobre una persona cercana que haya sido víctima de mobbing.

El bajo porcentaje de persona que respondieron afirmativamente se corresponde con los resultados de la investigación teórica, según la cual muchas personas que son víctimas de acoso laboral no lo reconocen o no le hacen saber a sus allegados, por pena o por cualquier otra razón que los lleva a ocultar la situación antes que denunciarla.

A la pregunta de si conoce cuáles sus derechos frente a un acoso laboral, debe indicarse que una de las causas principales por las que las personas no denuncian el acoso de que eventualmente puedan ser víctimas en el trabajo o como consecuencia del mismo, es que por lo general no conocen sus derechos y las acciones que podrían emprender en caso de ser víctimas.

Por esa razón se les preguntó a los encuestados si conocen sus derechos frente al acoso laboral, a lo que solo un tercio respondió afirmativamente, lo que puede ser interpretado como manifestación de la escasa difusión que puede haber tenido la reforma del Código

del Trabajo (Congreso de la República, 2019) que prevé el acoso laboral y los derechos de los trabajadores que sean víctima, en el caso de que renuncien voluntariamente a su trabajo, por esa razón.

Se les preguntó además a los encuestados si tomarían acciones legales si fuese víctima de acoso laboral. La premisa de partir fue que si un trabajador conoce sus derechos cuando es víctima de acoso laboral, lo más probable que es los haga valer frente a sus agresores o el empleador. A la pregunta de si tomaría acciones legales si fuese víctima de acoso laboral, la mitad de los trabajadores respondió afirmativamente, mientras la otra mitad afirmó que no tomaría acciones legales.

Las respuestas se deben seguramente a las consecuencias que se puedan derivar de la acción legal que se emprenda ante el Inspector del Trabajo como servidor público competente para conocer de la solicitud de Visto Bueno por acoso laboral.

El trabajador denunciante no solo se opone a las posibles burlas de sus compañeros o la retaliación del empleador, sino a la obligación de aportar las pruebas que acrediten que es víctima de mobbing y renuncia por esa causa, pues de lo contrario no recibirá la indemnización correspondiente por despido intempestivo, cuando el agresor es el empleador o el mobbing e produce con su consentimiento.

¿Considera que el acoso laboral genera secuelas psicológicas en sus víctimas? Fue la siguiente pregunta. Para responder debe tenerse en cuenta que el acoso laboral puede generar diversas consecuencias sobre la víctima, lo que depende de varios factores como la intensidad y frecuencia de o los hechos, las circunstancias en que se produce o la actitud de la víctima frente al mismo. En particular se pueden producir secuelas psicológicas en la víctima, que le afectan tanto en el desempeño laboral como en sus relaciones personales y familiares.

Según los encuestados, el acoso laboral produce secuelas psicológicas en la víctima en un alto porcentaje, lo que exponen a partir de su propia experiencia y la de conocidos suyos que han sido víctima, donde algunos trastornos como la ansiedad, falta de sueño, rechazo al trabajo o a los compañeros de labores, son las manifestaciones más frecuentes.

A la pregunta de si como trabajador ha considerado alguna vez renunciar voluntariamente a su puesto de trabajo como consecuencia del acoso laboral, fue necesario considerar que además de las posibles consecuencias personales a nivel psicológico que pueda tener el acoso laboral, la presión sufrida por la víctima puede llevarle a adoptar acciones concretas

como la renuncia a su puesto de trabajo. Para constatar esa posibilidad se les preguntó a los encuestados si alguna vez han considerado renunciar a causa del acoso laboral de que hayan sido víctimas.

Al respecto la mayor parte de ellos manifestó no haber considerado la opción de renunciar, sabiendo las consecuencias que deberá enfrentar desde el punto de vista laboral y económico, como son el trámite del Visto Bueno para probar el acoso, pasar al desempleo y perder los ingresos estables y permanentes que recibe por su trabajo.

Tomando en cuenta esas consecuencias muchos trabajadores manifestaron su deseo de no emprender ninguna acción legal contra el agresor, muchos menos renunciar a su puesto de trabajo. No obstante, más de un tercio de los encuestados í manifestó haber considerado la posibilidad de renuncia, aunque no lo hicieron efectivamente.

Para determinar el conocimiento sobre las vías de protección ante el acoso laboral, se preguntó a los encuestados si en el caso de ser víctima de acoso laboral, sabe ante que Autoridad se debe presentar su denuncia. Se partió en el análisis de sus respuestas del hecho de que el Código de Trabajo vigente en el Ecuador dispone que la autoridad competente para conocer las denuncias de los trabajadores es el Inspector del Trabajo, tanto las provenientes de los empleadores como de los trabajadores. Esa es la misma autoridad que debe conocer y tramitar las denuncias por acoso laboral y la solicitud de Visto Bueno por parte del trabajador.

Para confirmar si los trabajadores encuestados tienen ese conocimiento como vía para defender sus derechos, se les preguntó si conocen la autoridad competente ante la que deben presentar la denuncia si deciden emprender acciones legales contra el agresor, a lo que la mayoría respondió afirmativamente.

Frete a esa opción, un porcentaje considerablemente bajo manifestó no conocer la autoridad competente, lo que puede ser entendido como desinterés por el tema, que no se han visto en la posición de víctima o que no han presenciado ningún acto de esa naturaleza que debiera ser denunciado. A la pregunta de si estaría dispuesto a denunciar a quien comente acoso laboral, la respuesta fue que un alto porcentaje sí estaría dispuesto denunciarlo ante la autoridad competente, a pesar de las consecuencias que pudiera tener, pues constituye una vía para defender los derechos laborales y poner freno a la violencia laboral de que son víctimas algunas personas, bien sea por sus compañeros o empleadores.

Un porcentaje superior a una quinta parte de los encuestados manifestó que no lo denunciaría, precisamente por las consecuencias de índole jurídica que puede generar, como sería la obligación de aportar pruebas del acoso, someterse a una conciliación obligatoria y perder el empleo.

La siguiente pregunta fue: ¿Considera usted que la normativa actual, no protege los derechos de manera directa el acoso laboral? La protección de los derechos laborales de los trabajadores, que son irrenunciables e intransigibles, corresponde al Estado en primer lugar a través de la legislación laboral (De Buen, 2002). Una de las causas de violación de esos derechos es el caso laboral, por lo que se les preguntó a los encuestados su opinión sobre las normas jurídicas vigentes relativas al mobbing.

La mayoría de los encuestados consideró que la normativa actual no protege los derechos de manera directa el acoso laboral, mientras más de un tercio manifestó que sí lo hace. El porcentaje referente a que no protege directamente los derechos del trabajador víctima de acoso, expresa que para recibir esa protección se le impone una carga injusta a la víctima, como reunir las pruebas necesarias y someterse a una conciliación obligatoria con su agresor, lo que consideran va en contra de la adecuada protección que deberían recibir.

Quienes marcaron la opción de que sí se protegen los derechos del trabajador frente al acoso laboral, manifestaron que, si no existiera a carga de la prueba sobre la presunta víctima y la conciliación obligatoria, se podría alegar el acoso laboral como causa para terminar la relación laboral y obtener los beneficios por despido intempestivo, aunque la persona realmente no haya sido víctima.

Asimismo se preguntó si estaría de acuerdo a que se dé una eventual reforma a la ley en cuanto al acoso laboral. Esta cuestión está directamente relacionada con la anterior: quienes consideran que las normas vigentes protegen de manera directa los derechos del trabajador frente al acoso laboral no ven razón para su reforma, mientras que quienes opinaron lo contrario consideran que sí estarían de acuerdo a que se dé una eventual reforma a la ley en cuanto al acoso laboral.

El mayor porcentaje que recayó sobre la opción afirmativa demuestra que sí estarían de acuerdo con una reforma, que incluya entre otras cosas una exigencia de responsabilidad disciplinaria al acosador cuando no es el empleador, que no recaiga la carga de la prueba únicamente sobre la víctima, y que la conciliación previa al Visto Bueno del Inspector del Trabajo no sea obligatoria como sucede en la actualidad (González, 2020).

CONCLUSIONES

La investigación tuvo como objetivo general determinar las consecuencias jurídicas de la renuncia voluntaria del trabajador frente al acoso laboral ejecutado o permitido por el empleador, lo cual fue alcanzado como se demuestra en las siguientes conclusiones, formuladas en relación con el problema de investigación y los objetivos específicos.

1. Entre las consecuencias más importantes para la víctima de acoso laboral se mencionan las dificultades para concentrarse en el trabajo, decaimiento o depresión, apatía, falta de iniciativa, inquietud/nerviosismo/agitación, agresividad o ataques de ira, sentimientos de inseguridad y renuncia al trabajo, aunque pierda sus derechos y beneficios, entre otras. Sin embargo, las más importantes tienen lugar cuando renuncia voluntariamente al trabajo, ya que pierde el vínculo laboral, la estabilidad en el puesto y sus derechos como trabajador, mientras que en el plano económico pierde sus ingresos y pasa al desempleo.
2. De acuerdo con la legislación ecuatoriana, habrá acoso laboral cuando exista un 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. La norma exige además que como resultado de ese comportamiento se produzca en la víctima su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral, como vivencia pero no existen en la norma vigente la validación de una prueba para demostrar que se realiza esta conducta hostil, por ende se llega a la conclusión de un vacío jurídico en la validez probatoria.
3. Una valoración de conjunto de la legislación sustantiva y procesal para prevenir y sancionar el acoso laboral, de acuerdo con las entrevistas de los expertos y la encuesta aplicada, arroja las siguientes características: Se protege al trabajador frente al acoso que se produce tanto dentro como fuera de su lugar de trabajo. Se responsabiliza al empleador de actos ajenos a su voluntad y fuera de su ámbito, permitiendo terminar la relación laboral por relaciones interpersonales entre los trabajadores en su tiempo libre, a través del procedimiento del Visto Bueno. El trámite de la renuncia exige una previa conciliación obligatoria entre el acosador y la víctima, lo que supone que solo puede iniciarse ese trámite si no se produce la conciliación o cuando el acoso persista a pesar del acuerdo conciliatorio. No se

prevén consecuencias para los acosadores. Para que procede la indemnización del trabajador que renuncia a su puesto de trabajo por causa del acoso laboral, debe realizarse la conciliación obligatoria. Si no se llega a un acuerdo el Inspector del Trabajo decidirá si considera probado o no el acoso laboral como causa de terminación del contrato, si se prueba el trabajador recibirá el Visto Bueno y una indemnización por despido intempestivo.

RECOMENDACIONES

Del estudio realizado y las conclusiones formuladas no se advierten problemas complejos en la legislación vigente respecto a la prevención y sanción del acoso aboral cuando éste tiene como resultado la renuncia voluntaria del trabajador por acoso imputable al empleador o con conocimiento de éste. Sin embargo, es pertinente realizar las siguientes recomendaciones.

1. A la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas y en particular a la Carrera de Derecho de la UNACH, que se continúe profundizando en el estudio del acoso laboral desde diferentes puntos de vista y metodologías, ya que, al tratarse de una institución jurídica relativamente nueva en el Ecuador, no existe información suficiente sobre su trámite y aplicación por parte del Inspector del Trabajo, ni de su eficacia para proteger los derechos de los trabajadores afectados.
2. Al Ministerio del Trabajo que exija mediante Acuerdo Ministerial la obligación de las instituciones públicas y privadas de contar con un plan o una política de prevención del acoso laboral, pues la legislación vigente pone el énfasis en las medidas sancionatorias para el empleador cuando se dan hechos de ese tipo, pero no les obliga a tener una política preventiva ejecutada a través de la capacitación.
3. A la Asamblea Nacional, que en una futura reforma del Código del Trabajo se considere la posibilidad de establecer un articulado que detalle las formas de presentar y practicar la prueba con respecto al acoso laboral, para que no genere obligatoriedad la conciliación entre el acosador y la víctima del acoso laboral, sobre todo cuando ello suponga la revictimización de ésta. En ese contexto podría ser efectiva la solicitud directa del Visto Bueno ante el Inspector del Trabajo para que se realice el trámite pertinente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aramburu, L. (2002). Respuesta al acoso laboral. Programas y estrategias . *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 337-350.
- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi: Registro Oficial de 20 de octubre.
- Asamblea Nacional. (2015). *Código Orgánico General de Procesos*. Quito: Registro Oficial de 22 de mayo.
- Asamblea Nacional. (2017). *Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral*. Quito: Registro Oficial de 9 de noviembre.
- Bermudez, G. (2015). *El acoso laboral y la seguridad social México España*. México D.F: UNAM.
- Caamaño, E., & Ugarte, J. (2014). El acoso laboral: tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales. *Revista Ius et Praxis*, 67-90.
- Camaño, E. (2011). La noción de acoso moral laboral o “mobbing” y su reconocimiento por la jurisprudencia en Chile. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 215-240.
- Cárdenas, M. (31 de agosto de 2017). Cómo demostrar el acoso laboral en Ecuador. *Metroecuador*. Recuperado el 4 de noviembre de 2020, de <https://www.metroecuador.com.ec/ec/estilo-vida/2017/08/31/demostrar-acoso-laboral.html>
- Coba, L. (2019). El acoso laboral en Ecuador. *Revista: Caribeña de Ciencias Sociales*, 1-12. Obtenido de EUMED: <https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/03/acoso-laboral-ecuador.html>
- Congreso de la República. (2019). *Código de Trabajo-Codificación 10*. Quito-Ecuador: Registro Oficial.
- Congreso Nacional. (2018). *Código de Trabajo*. Chile.
- Cordero, A. (2016). *Acoso laboral o mobbing en la legislación laboral ecuatoriana*. Cuenca: Universidad del Azuay.
- Cornejo, C., & Fabián, N. (2017). Características del acoso laboral de los empleados del Sector Comercio. *Realidad Empresarial*, 20-26.
- Darino, V. (2015). *Acoso laboral: causas, consecuencias y estrategias de prevención*. Montevideo: Universidad de la República.

- De Buen, N. (2002). *Derecho del Trabajo-tomo ii*. México: Porrúa.
- De Miguel, V., & Prieto, J. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *PERSPECTIVAS*, 25-44.
- Eras, V. (2016). *Mobbing o acoso laboral: una forma de violación a los derechos humanos*. Cuenca: Universidad del Azuay.
- Fabregat, G. (2017). El acoso laboral en el ordenamiento jurídico laboral español. *El acoso laboral en el ordenamiento jurídico laboral español*, 33.
- González, L. (2020). *El visto bueno como medio improcedente en la terminación de la relación contractual laboral en el Ecuador*. Guayaquil: ECOTEC.
- Hermosa, E. (2017). *El mobbing o acoso laboral, pautas para su tratamiento en el Ecuador*. 2017: UASB. Recuperado el 2 de junio de 2019, de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5459/1/T2171-MDEM-Hermosa-E%20mobbing.pdf>
- Jaimes, J. (2017). *Universidad Libre de Colombia*. Obtenido de Repositorio Universidad Libre de Colombia: <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10062/TRABAJO%20DE%20GRADO%20CORREGIDO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Kahale, D. (2006). El acoso moral en el trabajo («mobbing»): Delimitación y herramientas jurídicas para combatir. *Gaceta Laboral*, 79-94.
- Leyman, H. (1996). Contenido y desarrollo del acoso grupal/moral “Mobbing” en el trabajo. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 165-184.
- Matovelle, G. (31 de julio de 2017). Acoso laboral, un problema de salud pública. *Edición Médica*. Recuperado el 4 de noviembre de 2020, de <https://www.edicionmedica.ec/secciones/profesionales/acoso-laboral-un-problema-de-salud-p-blica-90726>
- Molina, M. (2018). *Acoso laboral o mobbing y su inclusión en la normativa ecuatoriana a partir de la vigencia de la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral*. Cuenca: UAZUAY. Recuperado el 2 de junio de 2019, de <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/8024/1/13748.pdf>
- Morales, M. (2017). Aproximación al acoso laboral desde la legislación comparada. *Sciencedirect*, 03.
- OIT. (2001). El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing. *Revención, Trabajo y Salud*, 1- 2. Recuperado el 3 de junio de 2019, de

- http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/FichasNotasPracticas/Ficheros/fp_rev_15.pdf
- OIT. (2011). *Legislación y Jurisprudencia Comparadas sobre Derechos Laborales de las Mujeres: Centroamérica y República Dominicana*. Costa Rica: OIT.
- OIT. (2013). *Sistema de resolución de conflictos laborales: una guía para la mejora del rendimiento*. Ginebra: OIT. Recuperado el 21 de octubre de 2020, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_337941.pdf
- Parra, L. (2015). Aportes para el desarrollo normativo sobre acoso laboral en Ecuador: la experiencia de la Ley 1010 de 2006 en Colombia. *Foro, UASB*, 51-71.
- Pinzón, B., & Atencio, E. (2010). El mobbing en el desempeño laboral. Implicaciones en la salud. *Multiciencias*, 140-145.
- Piñuel, I., & García, A. (2015). *La evaluación del Mobbing, como peritar el acoso en el ámbito forense*. Buenos Aires: SB Editorial.
- Prieto, A. (2005). Hostigamiento laboral (mobbing) y sus consecuencias para la salud. *Aten Primaria*, 105-108.
- Ramos, E. (8 de mayo de 2020). Terminación del contrato de trabajo por acoso laboral. *Aulamagna*. Recuperado el 4 de noviembre de 2020, de <https://aulamagna.usfq.edu.ec/?p=11388>
- Rojo, J. (2018). *El Moobing o acoso laboral*. Barcelona: Tebar.
- Secretaría de la Función Pública. (2018). *Manual de Buenas Prácticas para fomentar la Cultura de la Igualdad de Género en la Administración Pública Federal*. México: Secretaría de la Función Pública. Recuperado el 20 de octubre de 2020, de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/415318/Manual_de_Buenas_Practicas_VF_16102018.pdf
- Toro, J., & Gómez, C. (2016). Factores Facilitadores de la Violencia Laboral: Una Revisión de la Evidencia Científica en América Latina. *Ciencia & Trabajo*, 110-116.
- 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*, 71-91.
- Uribe, A. (23 de enero de 2006). *LEY 1010*. Obtenido de LEY 1010: https://oig.cepal.org/sites/default/files/2006_col_ley1010.pdf

Ziller, M. (2011). *Acoso moral laboral o mobbing. Análisis de la jurisprudencia chilena*.
Santiafo de Chile: Universidad de Chile.

ANEXOS

Anexo 1. Encuesta aplicada los trabajadores de las empresas antes mencionadas, Juez del Juzgado de Trabajo de la Unidad de Trabajo del cantón Riobamba y los 5 Inspectores de Trabajo del cantón



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE DERECHO

Objetivo. Recabar información que permita conocer aspectos importantes acerca del acoso laboral en trabajadores de empresas privadas radicadas en la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo.

Instrucciones. El presente cuestionario ha sido diseñado para que el encuestado lo puede desarrollar en un tiempo aproximado de 8 minutos. Por la importancia de la investigación, se le solicita ser veraz al momento de responder las preguntas.

Sujetos de interés. Empresas privadas radicadas en la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo.

ENCUESTA

1.- ¿Conoce usted que es el acoso laboral?

SÍ () NO ()

2.- ¿Usted o alguien muy cercano a sido víctima de acoso laboral ?

SÍ () NO ()

3.- ¿Conoce cuáles sus derechos frente a un acoso laboral?

SÍ () NO ()

4.- ¿Usted tomaría acciones legales si fuese víctima de acoso laboral?

SÍ () NO ()

5.- ¿Considera que el acoso laboral genera secuelas psicológicas en sus víctimas?

SÍ () NO ()

6.- ¿Ha considerado alguna vez renunciar voluntariamente a su puesto de trabajo como consecuencia del acoso laboral?

SÍ () NO ()

7.- ¿En el caso de ser víctima de acoso laboral, sabe ante que Autoridad se debe presentar su denuncia ?

SÍ () NO ()

8.- ¿Estaría usted dispuesta a denunciar a quien comente acoso laboral?

SI () NO ()

9.- ¿Considera usted que la normativa actual, no protege los derechos de manera directa el acoso laboral?

SÍ () NO ()

10.- ¿Usted estaría de acuerdo a que se dé una eventual reforma a la ley en cuanto al acoso laboral?

SÍ () NO ()

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 2. Representación gráfica y porcentual de la encuesta aplicada a los trabajadores de las empresas antes mencionadas, Juez del Juzgado de Trabajo de la Unidad de Trabajo del cantón Riobamba y los 5 Inspectores de Trabajo del cantón

1.- ¿Conoce usted que es el acoso laboral?

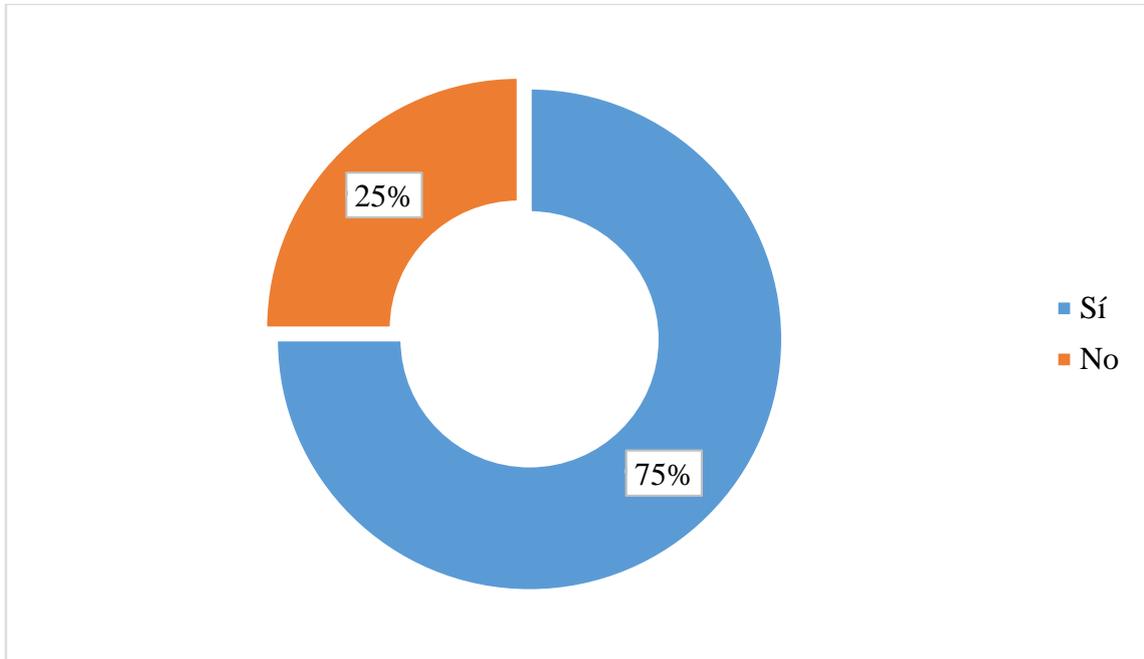


Gráfico 1. ¿Conoce usted que es el acoso laboral?

2.- ¿Usted o alguien muy cercano ha sido víctima de acoso laboral?

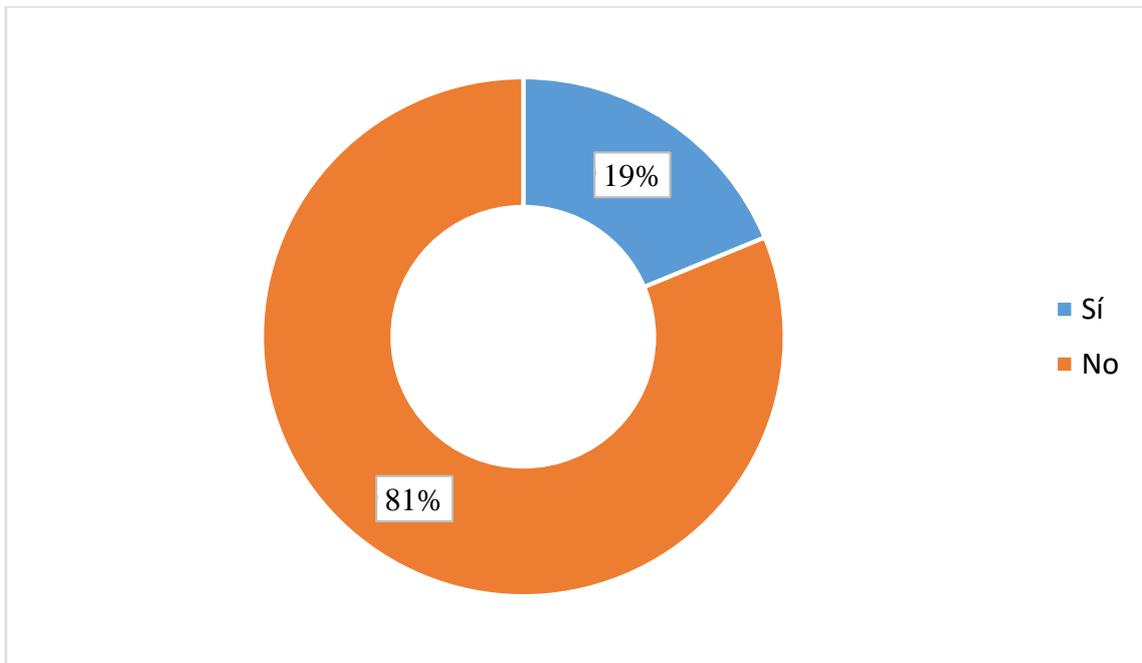


Gráfico 2. ¿Usted o alguien muy cercano ha sido víctima de acoso laboral?

3.- ¿Conoce cuáles sus derechos frente a un acoso laboral?

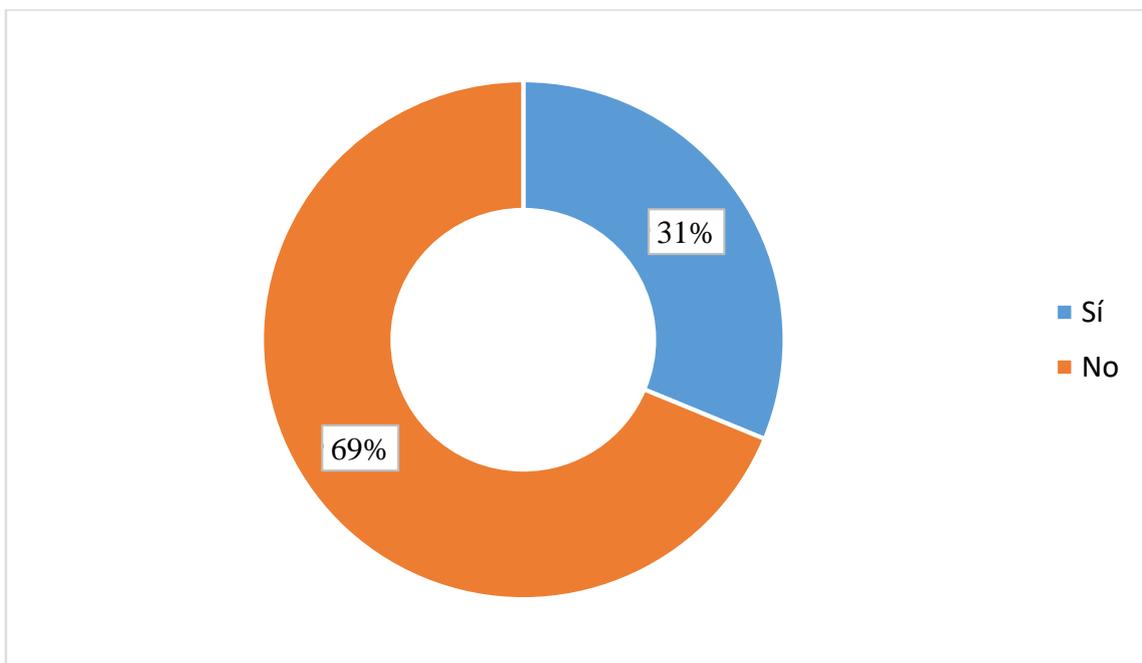


Gráfico 3. ¿Conoce cuáles sus derechos frente a un acoso laboral?

4- ¿Usted tomaría acciones legales si fuese víctima de acoso laboral?

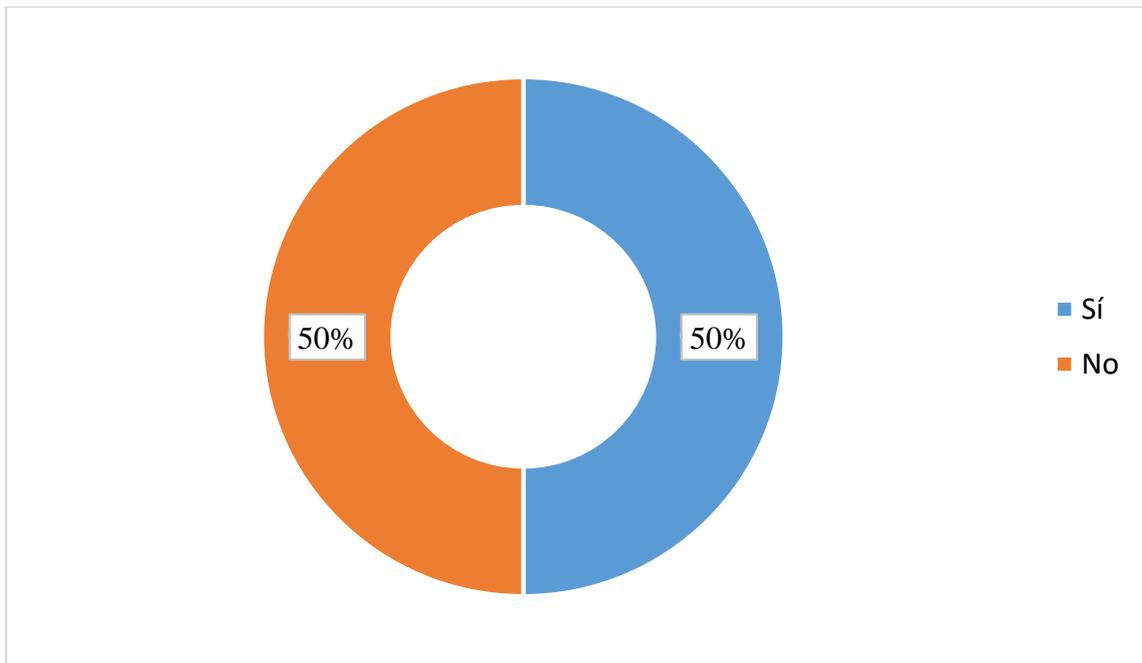


Gráfico 4. ¿Usted tomaría acciones legales si fuese víctima de acoso laboral?

5.- ¿Considera que el acoso laboral genera secuelas psicológicas en sus víctimas?

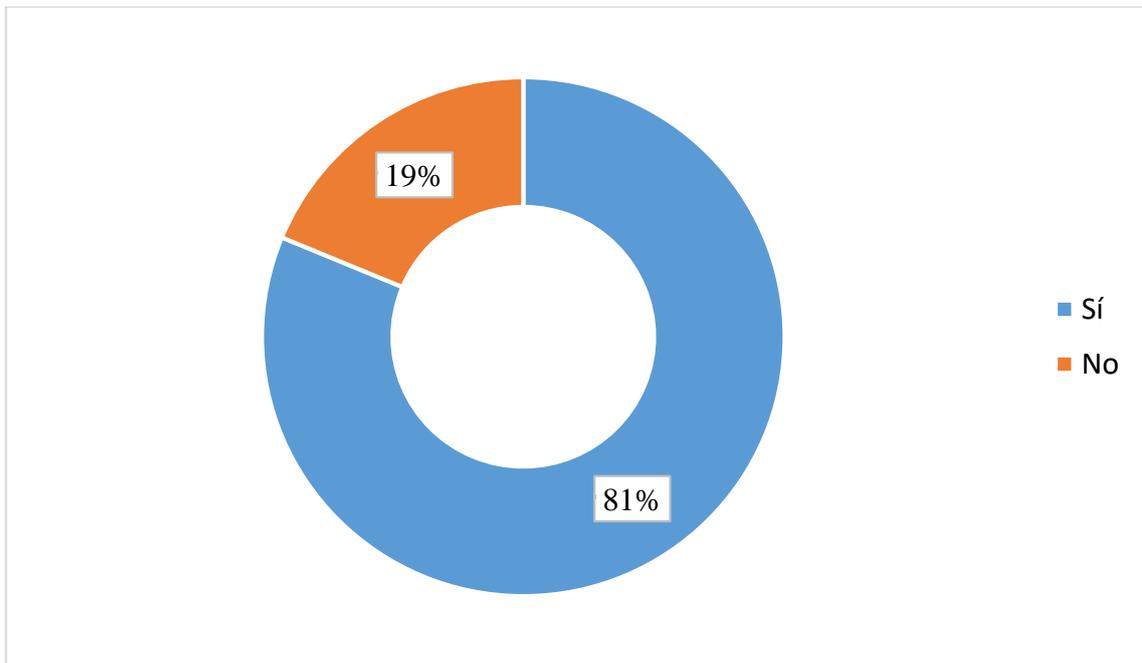


Gráfico 5. ¿Considera que el acoso laboral genera secuelas psicológicas en sus víctimas?

6.- ¿Ha considerado alguna vez renunciar voluntariamente a su puesto de trabajo como consecuencia del acoso laboral?

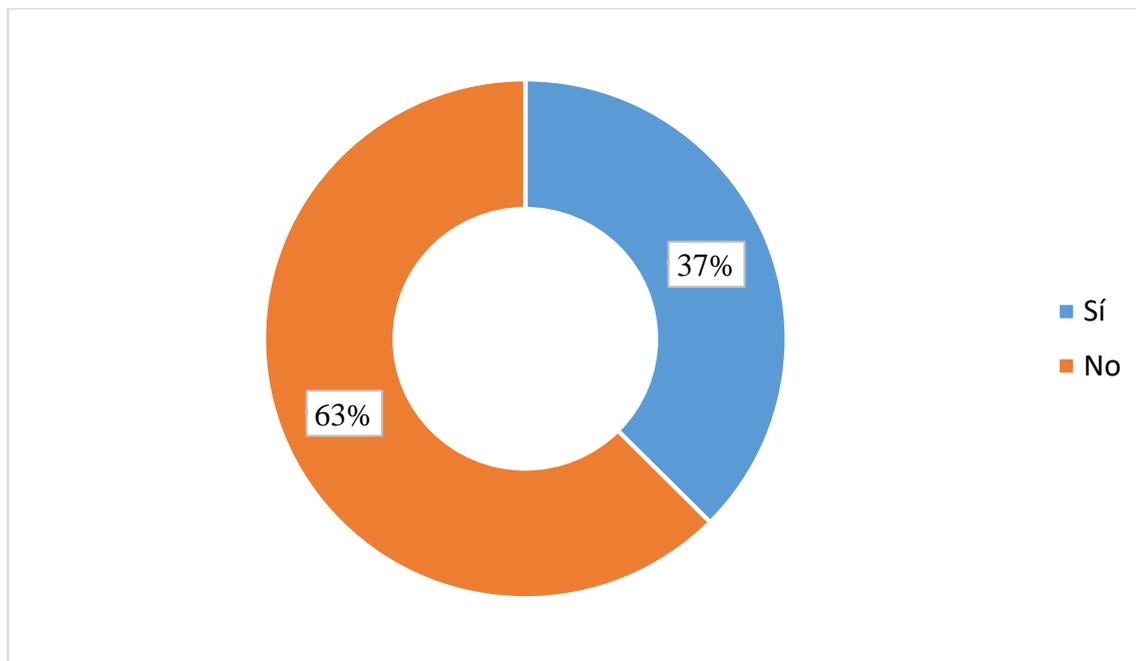


Gráfico 6. ¿Ha considerado alguna vez renunciar voluntariamente a su puesto de trabajo como consecuencia del acoso laboral?

7.- ¿En el caso de ser víctima de acoso laboral, sabe ante que Autoridad se debe presentar su denuncia?

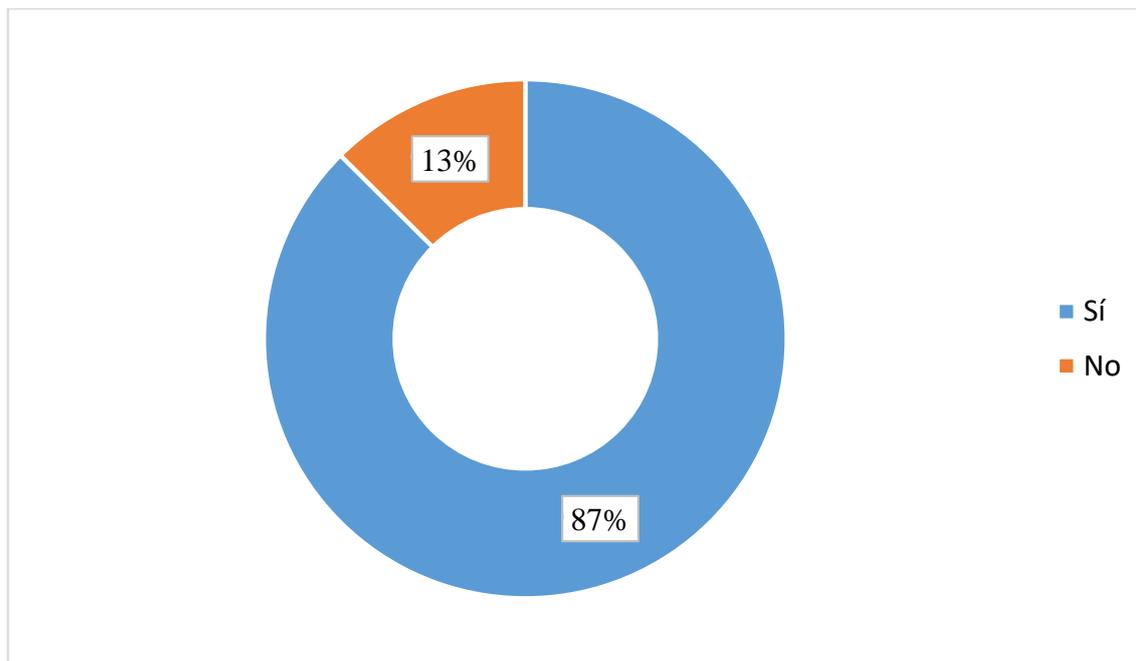


Gráfico 7. ¿En el caso de ser víctima de acoso laboral, sabe ante que Autoridad se debe presentar su denuncia?

8.- ¿Estaría usted dispuesta a denunciar a quien comente acoso laboral?

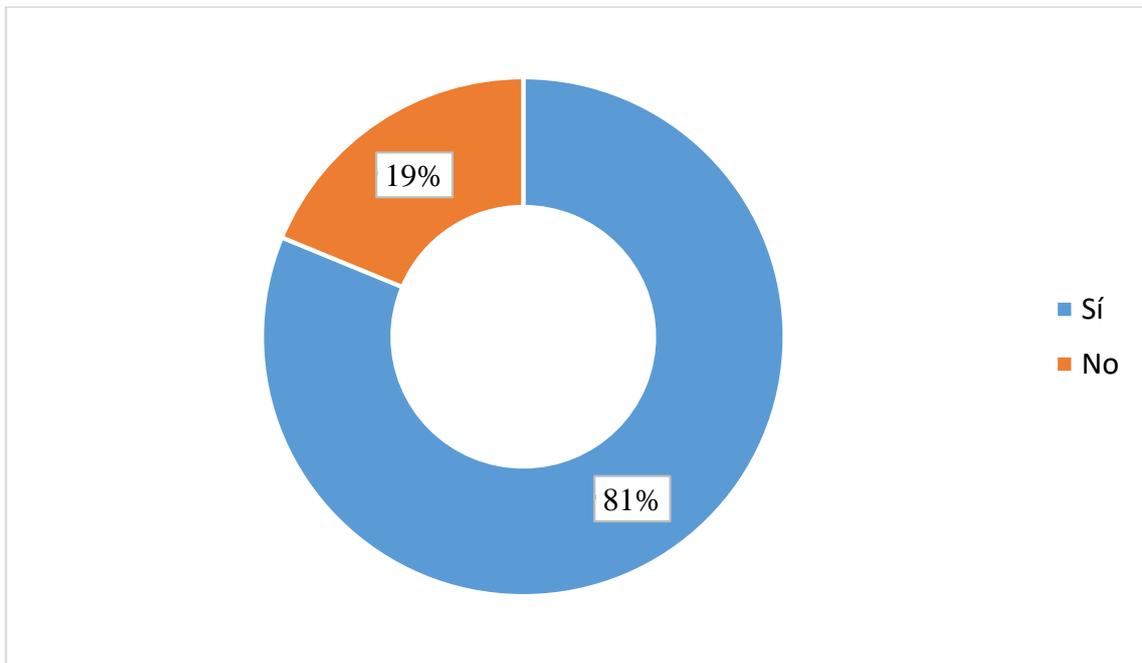


Gráfico 8. ¿Estaría usted dispuesto a denunciar a quien comente acoso laboral?

9.- ¿Considera usted que la normativa actual, no protege los derechos de manera directa el acoso laboral?

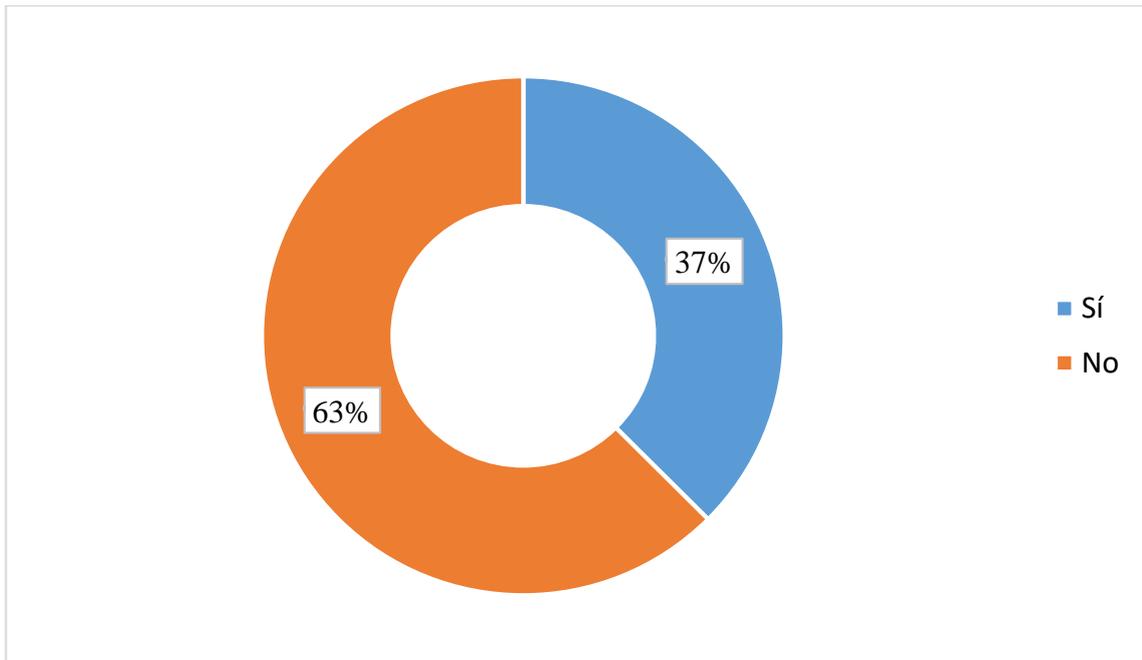


Gráfico 9. ¿Considera usted que la normativa actual protege de manera directa los derechos del trabajador frente al acoso laboral?

10.- ¿Usted estaría de acuerdo a que se dé una eventual reforma a la ley en cuanto al acoso laboral?

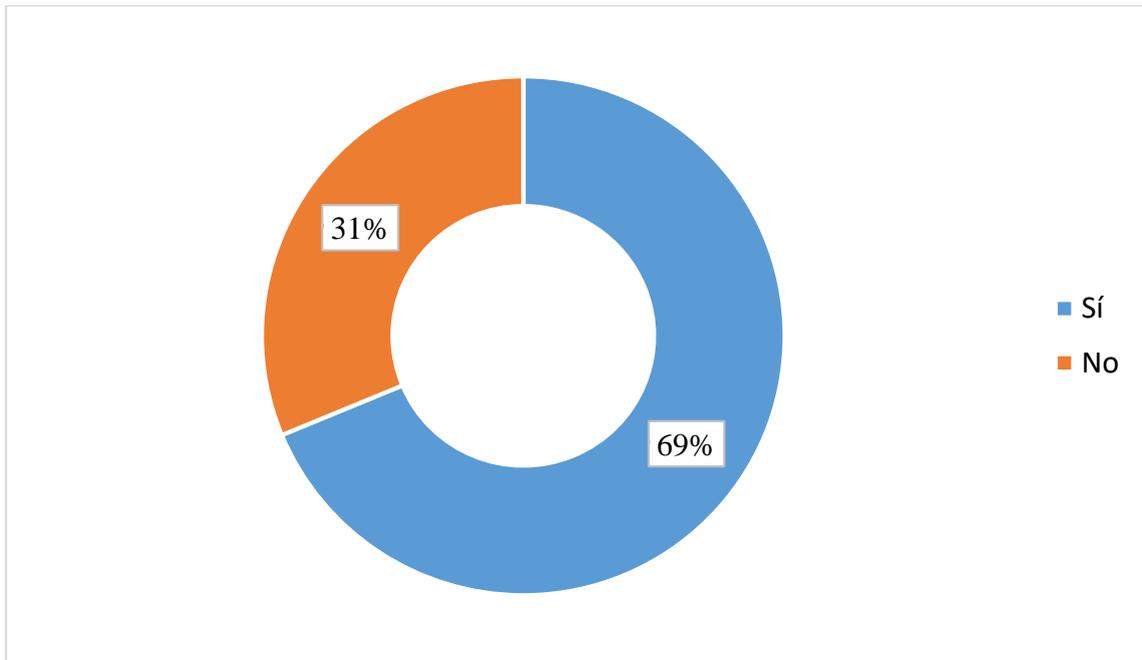


Gráfico 10. ¿Usted estaría de acuerdo a que se dé una eventual reforma a la ley en cuanto al acoso laboral?