

**UNIVERSIDAD DE CUENCA**



**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES**

**CARRERA DE DERECHO**

**TEMA: "MOBBING LABORAL DESDE UN PUNTO DE VISTA PENAL Y  
LABORAL EN LA LEGISLACIÓN DEL ECUADOR."**

**MONOGRAFÍA PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO  
DE ABOGADO DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DE  
LA REPÚBLICA Y LICENCIADO EN CIENCIAS  
POLÍTICAS Y SOCIALES.**

**AUTOR:**

**PATRICIO FERNANDO ONCE YANZA**

**DIRECTORA:**

**DRA. LOURDES EULALIA ALVAREZ CORONEL**

**CUENCA – ECUADOR**

**2015**



## RESUMEN

La presente monografía comprende un análisis del Mobbíng o Acoso Laboral y su tratamiento en la Legislación Ecuatoriana, ya que existe un vacío legal, es decir se analiza si este problema se encuentra tipificado en nuestra legislación y buscar la normativa que permita controlar y/o eliminar esta práctica que tanto afecta a las relaciones laborales en nuestro país y en el mundo. El Mobbíng es un problema que se origina desde los inicios de la sociedad humana, que se ha llevado a cabo en la clandestinidad, violentando la dignidad y derechos de los trabajadores, y que en la mayoría de las legislaciones del mundo no ha existido y aun no existe normativa que lo regule.

Este trabajo tiene como finalidad realizar un análisis del Mobbíng y su tratamiento en la normativa del Ecuador, empezando desde la Constitución, en los Tratados y Convenios Internacionales, en la ley, los principios, derechos, y demás normativa vigente que se relacione con el Mobbíng o Acoso Laboral. Y que será fortalecido por los aportes doctrinarios, que nos permitirá el cabal entendimiento sobre el Mobbíng.

El propósito de este trabajo es permitir que las personas víctimas del mobbíng o acoso laboral, conozcan las causas, consecuencias, posibles soluciones y acciones para este problema; es decir, que conozcan los posibles mecanismos penales y laborales, que garanticen sus derechos reconocidos en la Constitución y la Ley.

## PALABRAS CLAVES

Mobbíng, Acoso Laboral, Constitución, Derechos Fundamentales, Legislación Ecuatoriana, Acciones legales, Acosado y Acosador, Principios, Instrumentos Internacionales, Abuso.



## **ABSTRACT**

This monograph includes an analysis of Mobbing or Harassment Labor and its treatment in the Ecuadorian legislation, as there is a legal vacuum, so examines whether this problem is dealt with in our legislation and seek legislation to allow control and / or eliminate This practice affects both labor relations in our country and the world. Mobbing is a problem that originates from the beginnings of human society, which has been conducted in secrecy, violating the dignity and rights of workers, and that most of the laws of the world has not existed and even there is no legislation to regulate it. This work has as purpose make a analysis of mobbing and its treatment in the regulations of Ecuador, starting from the Constitution, international treaties and conventions, in law, the principles, rights, and other regulations that relate to Mobbing or Harassment Labor. And that will be strengthened by the doctrinal contributions, allowing us the full understanding of mobbing. The purpose of this work is to allow victims of bullying or harassment, know the causes, consequences, possible solutions and actions to this problem; so they know the potential criminal and labor mechanisms that guarantee their rights under the Constitution and the law.

## **KEYWORDS**

Mobbing, Harassment Labor, Constitution, Fundamental Rights, Legislation Ecuadorian legal actions, Harassed and Stalker, Principles, International Instruments, Abuse.



## INDICE

### Contenido

RESUMEN .....	2
ABSTRACT .....	3
CLAUSULA DE DERECHOS DE AUTOR.....	6
CLAUSULA DE PROPIEDAD INTELECTUAL .....	7
AGRADECIMIENTO.....	8
DEDICATORIA.....	9
INTRODUCCION .....	11
CAPITULO I .....	13
1.- Aspectos Generales y Conceptos Fundamentales.- .....	13
1.1.-Antecedentes del MOBBING o Acoso Laboral.- .....	13
1.1.2.- Presupuestos del Término Mobbing .....	14
1.2.- Concepcion del MOBBING o Acoso Laboral.....	15
1.2.1.- Concepción Etimológica .....	15
1.2.2.- Concepción Doctrinaria .....	15
CAPITULO II .....	17
2.- Marco Teórico .....	17
2.1.-Elementos de Acoso Laboral o MOBBING.- .....	17
2.1.1.- Los Sujetos del Mobbing. ....	17
2.1.2.-Intencion de Dañar .....	18
2.1.3.-Reiteracion en el Acoso.....	18
2.1.4.-Produccion de Daños o Lesiones en la Víctima .....	19
2.2.-Características y clases de MOBBING .....	19
2.2.1.-Características .....	19
2.2.2.-Clases de Mobbing .....	22
2.3.- Consecuencias del MOBBING.....	24
2.3.2.- Problemas Familiares y Sociales.....	26
2.3.3.- Perjuicios para la Empresa o Empleador.....	26
2.4.- Acosado y acosador .....	28
2.5.-Tipos de acoso.....	29



2.7.- Inventario de comportamientos hostiles según HEINZ LEYMANN .....	32
3.-CAPITULO III .....	36
3.1.- La Regulación en cuanto al Acoso o MOBBING Laboral, en la Legislación Ecuatoriana .....	36
3.2.-Principios constitucionales y la relación sobre el MOBBING .....	43
3.3.-Principios Laborales y la Relación sobre el MOBBING.....	46
3.4.- Los instrumentos internacionales sobre el acoso laboral o MOBBING .	48
3.5.- Derechos fundamentales afectados con motivo de las prácticas de acoso moral en el trabajo .....	51
4.- CAPITULO IV .....	56
4.1.-Acciones legales frente al acoso o MOBBING laboral .....	56
4.2.-Accion laboral .....	56
4.2.1.-Inspectoría del trabajo .....	56
4.2.2.-Juez de Trabajo .....	59
4.2.3.- Reclamaciones dentro de la Empresa o Institución .....	60
4.3.- Acción Penal .....	61
4.5.- Acciones Constitucionales .....	70
4.5.1.- Acción de Protección .....	75
5.- Capítulo V .....	78
5.1. Conclusiones.....	78
BIBLIOGRAFÍA .....	80



## CLAUSULA DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, *Patricio Fernando Once Yanza* autor de la tesis "MOBBING LABORAL DESDE UN PUNTO DE VISTA PENAL Y LABORAL EN LA LEGISLACIÓN DEL ECUADOR" reconozco y acepto el derecho de la Universidad de Cuenca, en base al Art. 5 literal c) de su Reglamento de Propiedad Intelectual, de publicar este trabajo por cualquier medio conocido o por conocer, al ser este requisito para la obtención de mi título de Abogado de los Tribunales de Justicia de la República y Licenciado en Ciencias Políticas y Sociales. El uso que la Universidad de Cuenca hiciera de este trabajo, no implicará afección alguna de mis derechos morales o patrimoniales como autor

Cuenca, 2 de marzo del 2015



.....  
PATRICIO FERNANDO ONCE YANZA  
C.I: 1400704829



## CLAUSULA DE PROPIEDAD INTELECTUAL

Yo, *Patricio Fernando Once Yanza*, autor de la tesis "Mobbíng Laboral desde un Punto de Vista Penal y Laboral en la Legislación del Ecuador", certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autor.

Cuenca, 2 de marzo del 2015



.....  
PATRICIO FERNANDO ONCE YANZA  
C.I: 1400704829



## **AGRADECIMIENTO**

Mi más grande agradecimiento a la Universidad de Cuenca, a la Facultad de Jurisprudencia, Escuela de Derecho, a sus autoridades quienes han hecho posible que alcance mi meta.

Y en forma especial a la directora de la monografía la DRA. LOURDES ALVAREZ CORONEL, por su tiempo, y dedicación a la orientación de esta monografía.

Mi más sincero agradecimiento



## DEDICATORIA

Dedico este trabajo de monografía primeramente a Dios, a mis padres especialmente a mi padre JOSE ELOY ONCE, a mi esposa BECKY e hija ROSEMERY y a toda mi familia, quienes me han apoyado y hecho realidad este proyecto.

Muchas Gracias.



## TITULO

**“MOBBING LABORAL DESDE UN PUNTO  
DE VISTA PENAL Y LABORAL EN LA  
LEGISLACIÓN DEL ECUADOR.”**



## INTRODUCCION

El Mobbing o acoso laboral es un problema constante en las relaciones laborales alcanzando auge y presencia actual, produciendo daños indeterminables, tanto para el acosador como para el acosado, y es el segundo quien recibe la peor parte desde daño psicológico, deterioro de la salud hasta incluso puede llegar a perder su vida. Por lo tanto este problema no debe ser considerado ligeramente.

El empleador también puede llegar a tener daños o pérdidas, debido a que el acoso laboral que se practica en el trabajador produce daño psicológico, disminuyendo su potencial, su eficacia, restándole así el trabajo, repercutiendo al final en la economía de la empresa u organización en la que trabaja. Las pérdidas son económicas y en algunos casos el trabajador cansado del acoso laboral toma medidas impropias atentando en contra del acosador, su familia o sus bienes.

Este problema si bien es más frecuente por parte del empleador al trabajador con la finalidad que este se retire o abandone su trabajo, las causas son numerosas, como por ejemplo por pertenecer a un determinado grupo étnico, credo religioso, discapacidad, tendencia política, e inclinación sexual etc. E incluso simplemente para molestar a la persona, y hacerla sentir mal, o para hacer gracia y burlarse de sus condiciones. Por otro lado es importante resaltar que el Mobbing o Acoso Laboral también puede ser ejercido por los compañeros de trabajo, con varias finalidades de las cuales la más frecuente es la competencia por el puesto de trabajo.

En nuestro país existe un vacío legal en cuanto al acoso laboral o mobbing, dejando así en indefensión y desesperación a las víctimas que no denuncian a sus agresores por falta de un fundamento legal específico; sin embargo, es verdad que hay ciertas conductas que si están reguladas en la ley y podrían encajarse dentro del acoso laboral.



---

Por otro lado la falta de conocimiento de estas tipificaciones ha hecho que gran cantidad de estos casos queden en la clandestinidad, por lo que con el presente trabajo se pretende dar a conocer cuáles son los mecanismos idóneos para hacer valer los derechos del trabajador en cuanto a un ambiente adecuado de trabajo y buenas relaciones en el ámbito laboral.



## CAPITULO I

### **1.- Aspectos Generales y Conceptos Fundamentales.-**

#### **1.1-Antecedentes del MOBBING o Acoso Laboral.-**

El Mobbing tiene sus antecedentes desde la vida animal, y es así como en los estudios realizados por Charles Darwin en su obra “El Origen de las Especies”, publicada en el año 1859, sobre la supervivencia del más apto; se refiere a exclusiones en los animales, los líderes viejos excluidos por los más jóvenes, como también al individuo enfermo que se le deja atrás o se le excluye, ya que estos individuos no aportan nada al grupo y demuestran debilidad del mismo. Esto sucede ya que los individuos más fuertes, buscan sobresalir y tener mejores oportunidades para ellos y para el grupo.

En los seres humanos el acoso laboral tiene su nacimiento cuando el hombre acuerda vivir en una sociedad, y mantener relaciones laborales entre sí, y es aquí donde el Empleador llega a pertenecer a una clase social y económica elevada, donde abusa de su poder, e incluso explota al trabajador, evidenciándose esto en el sistema capitalista donde el trabajador vende sus servicios personales y se mantiene en subordinación al patrono, sistema económico que se encuentra aplicado en la actualidad en nuestra sociedad.

Por otro lado el acoso laboral entre compañeros de trabajo es un problema que se da cuando las personas miran sus propios intereses y para alcanzar los mismos, no les importa los de los demás, y si es necesario para alcanzar sus intereses atropellando a los demás, lo hacen; por ejemplo, el compañero de trabajo, para sobresalir, o alcanzar sus metas, hace quedar mal a su compañero de trabajo ante el patrono.

Este problema por lo tanto se viene dando desde los orígenes y el desarrollo de las sociedades, pero es recientemente, en estos últimos años donde se le ha dado realmente una importancia como un problema social. Y en muchas legislaciones de países del mundo ya se han tomado medidas para poner un fin a este problema.



### 1.1.2.- Presupuestos del Término Mobbing.-

El termino mobbing fue utilizado por primera vez en 1980 por el Doctor Konrad Lorenz, que en sus estudios se dio cuenta que los animales más débiles atacan a un individuo más fuerte, o contra un individuo por alguna diferencia o defecto. También el doctor Konrad realizo estudios en los comportamientos de los animales e hizo semejanzas con los humanos, y vio que los animales como los humanos rechazan a los miembros ajenos a un grupo, o al nuevo miembro, por varias razones: físicas, sociales, económicas, genero, raciales, profesionales.

*"Lo que hacen las ratas cuando un miembro de una familia extraña de ratas va a dar al territorio de las primeras, es lo más horrible y repugnante que puede imaginarse. A veces el extraño se pasea durante varios minutos, y aún más largo tiempo, sin tener idea del espantoso destino que le espera. Y a todo eso, los residentes siguen en sus ocupaciones como si nada. Hasta que el intruso se acerca lo suficiente a uno de ellos para que le llegue el olor. Inmediatamente, una sacudida eléctrica recorre a este animal residente, y en un abrir y cerrar de ojos, toda la colonia ha recibido la alarma por el proceso de transferencia de la motivación, que en la rata noruega se realiza tan sólo mediante movimientos de expresión y en la rata doméstica con un grito ensordecedor... Entonces, con los ojos desorbitados por la emoción y los pelos erizados, las ratas se disponen a la caza de ratas" (KONRAD LORENZ)<sup>1</sup>*

Sin embargo, es el profesor HEINZ LEYMAN, quien ha llevado este término al campo de las relaciones laborales, al relacionarlo con el acoso laboral, en el año de 1990, durante un Congreso sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo en Hamburgo Alemania, desde entonces el término "Mobbíng" ha sido utilizado en la mayoría de países del mundo por muchos profesionales y estudiosos del problema, para identificar al acoso laboral.

<sup>1</sup> LORENZ KONRAD. Sobre la Agresión. Ed. Siglo XXI, Madrid. 1973, PP. 341,182.



## **1.2.- Concepcion del MOBBING o Acoso Laboral.-**

### **1.2.1.- Concepción Etimológica.-**

La palabra Mobbíng: “etimológicamente proviene de la palabra inglesa 'mob', que denota "pandilla", "turba", "muchedumbre", "gentío", "chusma" todas a menudo en un estado de ánimo destructivo o hostil.”<sup>2</sup>

El doctor Konrad Lorenz utiliza este término para describir la acción de ciertos animales que atacan a otros diferentes o nuevos del grupo. Y en virtud de esto el profesor Heinz Leyman, a su vez utiliza este término para describir la conducta humana dentro de una relación laboral, en la cual, ya sea el patrono o compañeros de trabajo e incluso terceros acosan al trabajador, con diferentes fines, pero tendientes a que el trabajador abandone su puesto de trabajo.

### **1.2.2.- Concepción Doctrinaria.-**

El concepto de Mobbing o Acoso Moral ha sido desarrollado por diversos científicos y psicólogos, siendo Heinz Leyman quien por primera vez dio una concepción refiriéndose al mobbing como acoso laboral:

*“El mobbing o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella...”*<sup>3</sup>

La doctora francesa Marie-France Hirigoyen, especialista en la terapia del acoso moral o acoso psicológico establece:

---

<sup>2</sup> Enciclopedia Wikipedia:

[http://es.wikipedia.org/wiki/Mobbing\\_\(Acoso\\_e\\_intimidaci%C3%B3n\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Mobbing_(Acoso_e_intimidaci%C3%B3n)) . Ultimo acceso: 25/08/2014.

<sup>3</sup> Cita: Doctor CABALLERO RENDÓN, JAVIER. Acoso psicológico en el trabajo “mobbing”. Revista Paceña Familiar. [www.mflapaz.com](http://www.mflapaz.com). La Paz, Bolivia. 2005. p.p.132.



*“ que el acoso moral en el trabajo hay que entender cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo”<sup>4</sup>*

En España el psicólogo Iñaki Piñuel y Zabala define el mobbing como:

*“el continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente, con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización, a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad humana. En general, consiste en un continuado, deliberado y degradante maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros compañeros, subordinados o jefes que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener así su salida de la organización a través de diferentes modalidades ilícitas.”<sup>5</sup>*

Como se puede apreciar de los conceptos referidos anteriormente todos coinciden en que las actuaciones hostiles pueden ser ejercidas por una o varias personas que maltratan al trabajador de forma reiterada, buscando atentar su personalidad y destrucción psicológica, para conseguir ciertos fines, fundamentalmente retirar a la víctima de su puesto de trabajo o destruir las posibilidades de ascenso.

---

<sup>4</sup> HIRIGOYEN, Marie- France. El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso. Ediciones Paidós. Barcelona, España. 2001. p.19.

<sup>5</sup> PIÑUEL Y ZABALA, Iñaki. Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico laboral psicológico en el trabajo, Editorial Sal Terrae, España.2001. p.52



## CAPITULO II

### 2.- Marco Teórico

#### 2.1-Elementos de Acoso Laboral o MOBBING.-

Estudiosos del tema han identificado varios elementos que configuran el Acoso Laboral, quienes coinciden en que se necesita la concurrencia al mismo tiempo de algunos o todos los elementos, entre los cuales destaco:

##### 2.1.1.- Los Sujetos del Mobbing.

**2.1.1.1.-Sujeto Activo:** Es quien realiza o ejecuta los actos de acoso laboral, o a su vez ordena que se realice el acoso; y que pueden ser una persona individual o un grupo de personas, y este grupo de personas puede a su vez pertenecer a una organización y recibir órdenes de un superior, ejemplo el patrono ordena a los empleados que acosen a un trabajador en particular o a varios trabajadores.

El doctor español RODRIGUEZ LOPEZ P. define al sujeto activo como:

*“...aquellas personas que llevan a cabo, individual o colectivamente contra una o varias personas de la empresa, de manera consciente o inconsciente, una actividad de acoso psicológico, para conseguir marginarlas o descalificarlas frente a otros”<sup>6</sup>*

##### 2.1.1.2.-Sujeto Pasivo:

Es la víctima del acoso laboral o mobbing, y puede ser una sola persona o igualmente un grupo de personas que en algunos casos se encuentran en una situación de inferioridad en relación al sujeto activo, o al mismo nivel de jerarquía laboral o incluso se puede encontrar en situación de superioridad, por ejemplo cuando el acosador desea el puesto o cargo superior ocupado por la víctima.

---

<sup>6</sup> **Rodríguez López P. El acoso moral en el trabajo. España: Ediciones Jurídicas. P.98.2004.**



### 2.1.2.-Intencion de Dañar.-

El sujeto activo realiza el acoso laboral con premeditación con intencionalidad, prácticamente con dolo, con la finalidad de producir un daño psicológico y beneficiarse de aquello. Y esto es lo que diferencia el acoso laboral o mobbing del típico estrés laboral producto del ejercicio mismo del trabajo.

En argentina Dr. Santiago J. Profundo, abogado, especialista en temas de acoso laboral, da una explicación al respecto:

*“En cambio, cuando el estrés ya no se debe al desempeño laboral en sí, al “rol”, sino a relaciones hostiles con el entorno de trabajo podemos estar ante el fenómeno siniestro del “Mobbing”. Este estrés es la primera reacción interna de quien recibe una potente violencia psicológica en su trabajo. A diferencia del típico estrés laboral, centrado en el rol, en el Mobbing existe una intención de dañar por parte del entorno y es así como el maltrato se torna diario e intenso, atentando contra la integridad de quien lo padece.”<sup>7</sup>*

### 2.1.3.-Reiteracion en el Acoso.-

Según la doctrina este elemento es indispensable para que se configure el mobbing o acoso laboral, pues un acosador debe realizar varios comportamientos sistemáticos. La importancia de este elemento se afirma, ya que se encuentra tipificado en el Código Penal Español en su artículo 173 numeral 1:

*“...en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de FORMA REITERADA ACTOS HOSTILES o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima”<sup>8</sup>*

---

<sup>7</sup> Dr. Santiago J. Profundo. “Mobbing: Cuando el Trabajo Nos Destruye”. [www.mobbinglaboral.com.ar](http://www.mobbinglaboral.com.ar). <http://www.mobbinglaboral.com.ar/mobbing-cuando-el-trabajo-nos-destruye.html>. Argentina. Ultimo acceso: 12/09/2014.

<sup>8</sup> CODIGO PENAL ESPAÑOL. Artículo: 173.1.



#### **2.1.4.-Produccion de Daños o Lesiones en la Víctima.-**

Entendidos estos daños o lesiones como los trastornos psicológicos y físicos que puede presentar la víctima del mobbing. Cabe mencionar que estos daños pueden afectar de forma: familiar, profesional, social, psicológica, física, sexual.

Para abordar en el tema me permito transcribir lo establecido en el Código Civil Federal en México:

*“Artículo 1916.- Por daño moral se entiende la afectación que una persona sufre en sus sentimientos, afectos, creencias, decoro, honor, reputación, vida privada, configuración y aspecto físicos, o bien en la consideración que de sí misma tienen los demás. Se presumirá que hubo daño moral cuando se vulnere o menoscabe ilegítimamente la libertad o la integridad física o psíquica de las personas.”*

Por otro lado el profesor chileno SERGIO GAMONAL CONTRERAS, nos da un concepto de mobbing en el cual establece que los daños pueden ser en la salud y también trastornos psicossomáticos. *“comprende los hostigamientos periódicos realizados en el lugar de trabajo con la finalidad de humillar y marginar a un determinado trabajador, provocando, incluso, su renuncia, muchas veces acompañada de DAÑOS A LA SALUD COMO LA DEPRESIÓN, ESTRÉS O ANSIEDAD, DEMÁS DE TRASTORNOS PSICOSOMÁTICOS”<sup>9</sup>*

#### **2.2.-Características y clases de MOBBING.-**

**2.2.1.-Características.-** Varios profesionales estudiosos del tema como Leymann, Piñuel y Zabala, Marie France Hirigoyen, e incluso la ley 1010 de 2006 en COLOMBIA, coinciden en sus definiciones sobre el mobbing y de las cuales se destacan las características más importantes del mobbing.

---

<sup>9</sup>SERGIO GAMONAL CONTRERAS, “El daño moral en el contrato de trabajo”, Segunda Edición, Editorial: Legal Publishing, Santiago de Chile, 2007.pp. 175.



**1.-Rechazar y destruir la comunicación de la víctima.-** Al respecto la doctora Marie France Hirigoyen, establece:

*“Evitar el diálogo es una hábil manera de agravar el conflicto, pues éste se desplaza y la víctima termina cargando con él. Para el agresor, es una manera de decir, sin decirlo con palabras, que el otro no le interesa, o que no existe para él. Como no se dice nada, se puede reprochar todo.”<sup>10</sup>*

Creo que es una de las características más importantes, pues la víctima se encuentra incomunicada, e incapaz de enfrentar al agresor, y pedir explicaciones al respecto. Es una manera de producir daño psicológico, ya que la víctima difícilmente puede buscar ayuda, y se deprime, se siente menos que los demás. Es aquí donde la víctima debe enfrentar al acosador y buscar ayuda o el problema crecerá.

**2.-Descalificar y desacreditar la labor profesional.-**

*... Al poner en tela de juicio todo lo que la víctima dice y hace, se la conduce progresivamente a dudar de sus propias competencias profesionales...*

*Para desacreditar a alguien públicamente, basta con introducir una duda en la cabeza de los demás: «No crees que...». Con un discurso falso, compuesto de insinuaciones y de asuntos silenciados, el perverso pone en circulación un malentendido que puede explotar en beneficio propio.( Marie France Hirigoyen)<sup>11</sup>*

Todo ser humano necesita apoyo y palabras de aliento para superar alguna adversidad, por el contrario si recibe solo críticas negativas, si no se le da crédito de lo que hace, y al mismo tiempo se le hace quedar mal ante los demás sobre su capacidad de trabajo, el rendimiento del trabajador disminuirá al igual que su autoestima.

---

<sup>10</sup> Marie France Hirigoyen. “Le harcèlement moral” Publicado en Francés por: Éditions La Découverte y Syros, París.1998. Traducción por: Enrique Folch González, Ediciones Paidós Ibérica, s.a. 1999. pp. 50.

<sup>11</sup> ídem P.P. 51,52



### **3.-Aislamiento y destrucción de las relaciones de la víctima.-**

*Cuando alguien decide destruir psicológicamente a un asalariado y pretende que éste no se pueda defender, lo primero que hará es aislarlo y romper sus posibles alianzas. Cuando el empleado está solo, le cuesta mucho más rebelarse, sobre todo si se le hace creer que todo el mundo está contra él. ( Marie France Hirigoyen)<sup>12</sup>*

La víctima sin tener con quien contar dentro de su lugar de trabajo, se vuelve indefensa, pues sus compañeros de trabajo le dan la espalda, ya que el acosador se encarga de hacerle quedar mal y romper las relaciones personales con los demás trabajadores. En algunos casos a la víctima se les pone a trabajar en lugares escondidos, donde no tiene contacto con nadie, y se les prohíbe a los demás tener contacto con este trabajador, pues así no tiene a quien acudir ni contar cuando se dan los actos de acoso laboral.

### **4.-Inducir al error y el Boicot.-**

*Un medio muy hábil de descalificar a alguien consiste en inducirle a error con el fin de poder criticarlo o rebajarlo, pero también para que tenga una mala imagen de sí mismo. Mediante una actitud de desprecio o de provocación, es muy fácil producir, en alguien impulsivo, la ira o un comportamiento agresivo que todo el mundo pueda ver. Luego, se puede decir: «¿Habéis visto? Éste está completamente loco; altera el ambiente laboral (Marie France Hirigoyen)<sup>13</sup>*

Probablemente es la forma más practicada y fácil por el acosador, para hacerle quedar mal a la víctima, que en muchos de los casos no sabe mucho del tema, o es nueva y recién está adaptándose al trabajo. Así también provocarlo para que la víctima reaccione negativamente.

Otra característica similar es el Boicot, en la cual el acosador busca perjudicar a la víctima, escondiendo o dañando los medios de trabajo, los informes o resultados de trabajos etc. Para que la víctima no cumpla con sus labores eficientemente.

---

<sup>12</sup> ídem. P.P. 52

<sup>13</sup> ídem. P.P. 53



**5.- Destruir la reputación de la víctima;** difamación y calumnias.- El Doctor JAVIER CABALLERO RENDÓN, manifiesta que el acoso hacia una persona se presenta de diversas maneras y entre una de ellas se encuentra la manipulación de la reputación.

*“Manipulación de la reputación: comentarios injuriosos, ridiculizándole o burlándose de él/ella, propagando comentarios negativos acerca de su persona o la formulación repetida de críticas en su contra”<sup>14</sup>*

Igualmente la doctora Marie France Hirigoyen nos dice que *el acosador “Para hundir al otro, lo ridiculiza, lo humilla y lo cubre de sarcasmos hasta que pierde su confianza en sí mismo. Le pone un mote ridículo y aprovecha su enfermedad o su decaimiento para burlarse de él. También utiliza la calumnia, la mentira y las insinuaciones malintencionadas. Lo arregla todo de modo que la víctima se dé cuenta pero, aun así, no pueda defenderse.”<sup>15</sup>*

Esta característica es la más grave de todas, pues afecta seriamente a la honra, buen nombre, y psiquis de víctima. Y cuando suceden estos hechos dentro del acoso laboral o Mobbíng, la víctima puede tomar medidas legales para poner fin a esto, pues muchos de estos actos se encuentran tipificados en el actual Código Orgánico Integral Penal.

### **2.2.2.-Clases de Mobbing.-**

Según la doctrina tradicional divide al Mobbing en tres clases: horizontal, ascendente y descendente. Y la doctrina contemporánea establece dos clases de mobbing el horizontal y el vertical, y este a su vez se subdivide en descendente y ascendente.

---

<sup>14</sup> CABALLERO RENDÓN, JAVIER. “Acoso psicológico en el trabajo, mobbíng”. Revista Paceaña Familiar. [www.mflapaz.com](http://www.mflapaz.com). La Paz Bolivia. 2005. p.p.134.

<sup>15</sup> Marie France Hirigoyen. “Le harcèlement moral” Publicado en francés por: Éditions La Découverte y Syros, París. 1998. Traducción por: Enrique Folch González, ediciones paidós ibérica, s.a. 1999. pp. 52



Heinz Leyman, en sus investigaciones realizadas en Suecia, establece que el mobbing descendente es de 47%, el mobbing horizontal el 44% y mobbing ascendente 9%, estableciendo así las 3 clases tradicionales del mobbing<sup>16</sup>.

Por otro lado el Doctor Jorge Enrique Romero Pérez Catedrático Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, y Director del Instituto de Investigaciones Jurídicas establece al respecto:

### **“TIPOLOGÍA DEL MOBBING**

#### **a) Horizontal**

*Se da cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente del trabajo, en los cuales ocupando un nivel similar en la jerarquía ocupacional. El hostigamiento se da entre “iguales”.*

#### **b) Vertical descendente (bossing)**

*Se da cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realizan entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima. El hostigamiento se da entre “desiguales”.*

#### **c) Vertical ascendente**

*Es poco frecuente que ocurra en la realidad, pues se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto de jefe victimizado. El hostigamiento se da entre “desiguales”.<sup>17</sup>*

El Doctor Jorge Enrique Romero Pérez establece por tanto la división contemporánea de las clases de Mobbing, de las cuales a mi parecer son las más acertadas, pues permite una mayor comprensión y engloba de manera integra a las clases del mobbing.

---

<sup>16</sup> Heinz Leyman. “Mobbíng: la persecution au travial”. Editorial Suil. Paris. 1996. Pag.60

<sup>17</sup> ROMERO PÉREZ: “Mobbing Laboral: acoso moral, psicológico” Revista de Ciencias Jurídicas Nº 111, (131-162). Costa Rica. 2006. pag.141, 142.



## 2.3.- Consecuencias del MOBBING.-

Las consecuencias del Mobbing son muchas y en distintos ámbitos, desde la salud física y trastornos psicológicos de la víctima hasta perjuicios para el empleador u organización en la que preste sus servicios, entre las que se destacan:

### 2.3.1.-Perjuicios en la salud física y psíquica de la víctima.-

El Doctor CABALLERO RENDÓN JAVIER nos dice:

*“En lo psicológico son comunes el estrés, la ansiedad y la depresión.*

*En cuanto a las dolencias físicas, al bajar las defensas, aparecen males a los que la víctima ya estaba predispuesta como problemas dermatológicos, cardíacos, gastrointestinales o alérgicos. Heinz Leymann, asegura que “el lugar de trabajo es el único campo de batalla que queda donde las personas se pueden matar unas a otras sin correr el riesgo de ser enjuiciadas”. Esta observación que puede parecer exagerada, se revela ajustada a las estadísticas: en Suecia de un 10 a un 15 % de los suicidios está provocado por situaciones de acoso psicológico en el trabajo. “<sup>18</sup>*

De esto cabe recalcar la importancia de la cita que el doctor Caballero Rendón, hace del maestro Leyman, debido a la falta de regulación que este problema tiene en nuestra legislación, tema que más adelante abordaremos.

El mismo doctor realiza un listado de los problemas psicofísicos más comunes que son:

#### **“1. EN EL PLANO PSICOFÍSICO**

##### **•Afectación muy diversa:**

- Miedo acentuado y continuo.

##### **•Ansiedad, estado constante:**

- Sentimientos de amenaza.

##### **•Generalización de la ansiedad:**

---

<sup>18</sup> **Doctor CABALLERO RENDÓN JAVIER. Acoso psicológico en el trabajo “mobbing”. Revista Paceña Familiar. [www.mflapaz.com](http://www.mflapaz.com). La Paz Bolivia. 2005. p.p.135.**



- *Sentimientos de fracaso.*
- *Impotencia.*
- *Frustración.*
- *Infravaloración.*
- *Apatía.*
- *Trastornos emocionales.*
- *Distorsiones cognitivas:*
  - *Concentración.*
  - *Atención.*
  - *Memoria.*
- *Comportamientos sustitutorios:*
  - *Adicciones.*
  - *Conductas de evitación.*
- *Agravación de problemas previos:*
  - *Enfermedades.*
  - *Trastornos diversos.*
- *Trastornos psicósomáticos:*
  - *Somatizaciones múltiples.*
  - *Alteraciones del sueño.*
  - *Trastorno de la alimentación.*
- *Trastornos de la conducta social:*
  - *Susceptibilidad.*
  - *Hipersensibilidad.*
  - *Aislamiento.*
  - *Evitación.*
  - *Irritabilidad.*
  - *Agresividad.*
  - *Inadaptación.*



- *Afectación grave:*

- *Indefensión.*
- *Depresión grave.*
- *Suicidio.* <sup>19</sup>

### **2.3.2.- Problemas Familiares y Sociales.-**

En el ámbito familiar puede presentarse un aumento de tensión entre los conyugues, e hijos, y de no haber un asesoramiento adecuado, apoyo y comprensión familiar, puede llevar al divorcio. En lo social se pueden dar un sin número de problemas como el aislamiento, agresividad, hostilidad, inadaptación social etc.

Al respecto la doctora TRUDE AUSFELDER nos dice que: *“Todo lo que el acosado sufre repercute en la familia, los amigos y los conocidos. Se producen situaciones de irritación y de agresividad por tonterías, lo que distorsiona la vida privada se rompen matrimonios y amistades, la víctima de acoso se abandona por falta de estímulo y su carácter contradictorio, o bien se enemista con todo el mundo. Al final, la persona perjudicada se queda totalmente sola, sin familia, sin amigos y sin trabajo.”*<sup>20</sup>

**2.3.3.- Perjuicios para la Empresa o Empleador.-** No solo en el acosado existen consecuencias negativas, para el acosador también pueden existir repercusiones, y entre estas el profesor Piñuel y Zavala establece:

*“Consecuencias para la organización*

- *Reducción en la eficiencia, rendimiento y rentabilidad*
- *Moral baja, pérdida de lealtad y dedicación por parte de los trabajadores*

---

<sup>19</sup> *Ídem.* pag.135

<sup>20</sup> TRUDE AUSFELDER. *Mobbing: “El acoso moral en el trabajo, prevención, síntomas y soluciones”*. Título original: *“Mobbing Konflikte am Arbeitsplatz erkennen offen und lösen”*. Editorial Océano, S. L. Barcelona, España. 2002. PAG. 79.



- *Aumento de ausentismo, permisos por enfermedad*
- *Cambios de personal*
- *Mala imagen, publicidad negativa ante la opinión pública*
- *Tiempo perdido durante el proceso de acoso y durante la contratación y entrenamiento de nuevo personal*
- *Gastos relacionados con asistencia al trabajador, terapia, ayuda médica y psicológica, etc.*
- *Incumplimiento de disposiciones legislativas, demanda civil, demanda penal, etc.*
- *Costos laborales por indemnización*
- *Condiciones peligrosas de trabajo*<sup>21</sup>

Luego del daño producido al trabajador en su psiquis, su vida familiar y social, el rendimiento y potencial en su trabajo disminuyen considerablemente, así también como resultado de los perjuicios en su salud, el empleador debe otorgar permisos constantemente, realizar gastos para la asistencia al trabajador, y realizar reestructuración en el personal, y de todo esto el empleador obtiene como resultado demandas laborales, civiles y penales, y a la final pagar indemnizaciones a la víctima.

Como se aprecia este es un problema social muy amplio, y con consecuencias en diversos ámbitos, de los cuales la peor parte es para el trabajador, pues a mi parecer los daños psicológicos son incomparables e incalculables con relación a los perjuicios económicos que puede tener el empleador.

---

<sup>21</sup> Piñuel y Zavala. “Como prevenir, identificar y solucionar el acoso psicológico en el trabajo”. Editorial Pirámide. Madrid. 2001. pg.340.



## 2.4.- Acosado y acosador.-

Según la doctora Trude Ausfelder, no existe una tipología o una sola clase de comportamientos del acosador o la víctima, ya que dependen mucho de cada persona, y ella nos dice al respecto lo siguiente:

*“¿Pero qué tipo de personas son las que acosan? Del mismo modo que apenas existe una víctima típica, tampoco hay un causante característico. Con frecuencia se trata de personas que aterrorizan mucho y se divierten a costa de la víctima. Respecto al entorno vital o al pasado de la víctima, Hesse y Schrader dicen: «Alguien que, por ejemplo, haya tenido una infancia horrible y violenta —es decir, que fue una víctima en ciertas circunstancias y había sufrido los daños de un acoso prolongado— podría intentar vengarse volviendo contra otro los mismos argumentos, de manera que se convierta en un agresor. En otras palabras "igual que me hiciste a mí, ahora te lo hago yo"». Sin embargo, esto no absuelve al causante y sus infamias, sino más bien explica que las personas que hieren a otras a menudo tienen grandes problemas consigo mismas.*

*Sin embargo, también existe un tipo de acosadores que no reclama integridad y que deja claro que también como autor (casi) cualquiera puede ser cuestionado. Las tipologías tienen sus deficiencias, porque nadie, ni el acosador ni la víctima, es tal y como aquí se describe. Para la mayoría de personas se trata de tipos mixtos que reúnen en sí mismos diversas características. No obstante, las tipologías permiten poner cierto orden en el asunto.”<sup>22</sup>*

Sin embargo de lo expuesto existen muchas coincidencias en la doctrina sobre la concepción y las características del acosado y acosador. El acosador se caracteriza por tener la voluntad de dañar o herir a quien considera una amenaza o rival. La víctima se caracteriza por ser una persona trabajadora, honrada, sincera.

<sup>22</sup> TRUDE AUSFELDER. *Mobbing: “El acoso moral en el trabajo, prevención, síntomas y soluciones”*. Título original: “*Mobbing Konflikte am Arbeitsplatz erkennen offen und lösen*”. Editorial Océano, S. L. Barcelona, España. 2002. pg. 38.



EL Doctor JAVIER CABALLERO RENDÓN da una concepción de víctima y acosador, para tener una idea clara sobre las características y comportamientos del acosador y acosado:

*“Víctimas: la mayor parte de las personas que han sido objeto de acoso psicológico en su trabajo suelen tener un elevado nivel de ética, son honrados, rectos, autónomos, con iniciativa, de alta capacitación profesional y populares entre sus compañeros. El acosado o acosada, suele ser una persona a la que le gusta trabajar y rendir. Durante años, su actividad ha sido notablemente buena y, de repente, cae porque el acosador deja de darle trabajo para desprestigiarle.*

*Acosador: algunas de las cualidades de personalidad que presenta son: alteración del sentido de la norma moral, no tiene sentido de culpabilidad, es agresivo, cobarde, mentiroso, compulsivo y tiene gran capacidad de improvisación; es bastante mediocre profesionalmente y suele tener complejo de inferioridad. El acosador puede tener mil motivos para acosar a la víctima: miedo a perder el trabajo o la posición en la empresa, de ser desplazado por la víctima, ansia de hacer carrera por encima de cualquier obstáculo y a cualquier coste, o simple antipatía o intolerancia hacia la víctima. El acosador puede actuar solo o buscar aliados para acosar a la víctima.”<sup>23</sup>*

## **2.5.-Tipos de acoso.-**

El Diccionario de la Real Academia Española, define a acosar como:

*“Acosar.*

*1. Perseguir, sin darle tregua ni reposo, a un animal o a una persona.*

---

<sup>23</sup> **Doctor CABALLERO RENDÓN JAVIER. Acoso psicológico en el trabajo “mobbíng”. Revista Paceña Familiar. [www.mflapaz.com](http://www.mflapaz.com). La Paz Bolivia. 2005. pg.133.**



## 2. *Perseguir, apremiar, importunar a alguien con molestias o requerimientos.*<sup>24</sup>

Por lo tanto de esta definición se deduce, que el acoso se puede dar en diferentes ámbitos o sectores dentro de una sociedad; entre los cuales se encuentra el acoso escolar, acoso sexual, el inmobiliario, y el acoso laboral.

El acoso sexual: Se podría definir como una serie de actitudes y comportamientos, con la finalidad de tener favores sexuales, en contra de la voluntad del acosado, valiéndose de su situación de superioridad.

El nuevo Código Orgánico Integral Penal Ecuatoriano define al acoso sexual:

*“Artículo 166.- Acoso Sexual.-*

*La persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaliéndose de situación de autoridad....”*

Este tipo de acoso, se diferencia del Mobbing en cuanto a la finalidad, ya que el mismo es de naturaleza netamente sexual, y se puede dar en cualquier lugar, no necesariamente bajo una relación laboral, o en el lugar de trabajo, como es en el Mobbing.

El acoso escolar: Definido como el maltrato que recibe un niño, niña o adolescente dentro de una institución educativa, por parte de uno o varios compañeros, con actitudes agresivas y reiteradas, e incluso de sus profesores o personal que controla la disciplina en la institución educativa.

En la página web del Instituto de Innovación Educativa y Desarrollo Directivo, creado por el profesor Iñaki Piñuel, se establece la siguiente definición:

*“El acoso escolar consiste en un continuado y deliberado maltrato verbal o modal que recibe un niño por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con el objeto de someterle, amilanarles, intimidarles, amenazarles u*

---

<sup>24</sup> **Diccionario de la Real Academia Española. [www.rae.es](http://www.rae.es).  
<http://lema.rae.es/drae/?val=acoso>. Ultimo acceso: 24/09/2014**



*obtener algo mediante chantaje y que atenta contra la dignidad del niño y sus derechos fundamentales.”<sup>25</sup>*

Se diferencia del acoso laboral o Mobbing, en que este tipo de acoso se da dentro de una institución educativa, y como víctima es un niño, y los acosadores son uno o varios compañeros, y también sus profesores u otros superiores que pretenden o tienen algún fin, diferente al del Mobbing.

El acoso inmobiliario: Esta clase de acoso se caracteriza por que los acosadores son los vecinos de un inquilino o dueño de una casa, que dan a la víctima un trato denigrante, hostigador, con la finalidad que la víctima viva en un ambiente inadecuado e incluso abandone su hogar.

El Código Penal Español en su artículo 173.1. párrafo tercero establece:

*“Se impondrá también la misma pena al que de forma reiterada lleve a cabo actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, tengan por objeto impedir el legítimo disfrute de la vivienda.”<sup>26</sup>*

2.6.-Factores que favorecen al acoso laboral.-

Estos factores según lo establecido en la página web [www.elmobbing.com](http://www.elmobbing.com)<sup>27</sup> son dos: los factores psicosociales y factores organizacionales, que se refieren a las condiciones del clima de trabajo, las relaciones interpersonales, y la inadecuada organización en la empresa, entre algunas características de esto, son las siguientes:

- 1.-Falta de supervisión en las relaciones laborales.
- 2.-Estilo de mando autoritario, y presionar al trabajador.
- 3.-La empresa no interviene en los conflictos.

---

<sup>25</sup> **IIEDDI, Instituto de Innovación Educativa y Desarrollo Directivo. Creado por Iñaki Piñuel. <http://www.acosoescolar.com/>. Ultimo acceso: 25/09/2014.**

<sup>26</sup> CODIGO PENAL ESPAÑOL. Artículo: 173.1. párrafo tercero.

<sup>27</sup> **[www.elmobbing.com](http://www.elmobbing.com). <http://www.elmobbing.com/factores-psicosociales-organizacionales-mobbing-acoso-laboral>. Ultimo acceso 26/09/2014.**



4.-Falta de comunicación, no permiten denunciar los abusos.

5.-Exesiva carga de trabajo.

6.-Mala relación entre compañeros de trabajo.

7.-Inestabilidad laboral.

8.-Competitividad.

### **2.7.- Inventario de comportamientos hostiles según HEINZ LEYMANN.-**

Inventario de comportamientos hostiles que destaca el doctrinario Heinz Leymann, citado por H.G. Johannes, en su libro “Critica del Oficinismo”<sup>28</sup>, son:

A).- Actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador:

- 1) El jefe o acosador no permite a la víctima la posibilidad de comunicarse.
- 2) Se interrumpe continuamente a la víctima cuando habla.
- 3) Los compañeros le impiden expresarse.
- 4) Los compañeros le gritan, le chillan e injurian en voz alta.
- 5) Se producen ataques verbales criticando trabajos realizados.
- 6) Se producen críticas hacia su vida privada.
- 7) Se aterroriza a la víctima con llamadas telefónicas.
- 8) Se le amenaza verbalmente.
- 9) Se le amenaza por escrito.

---

<sup>28</sup> **H.G. JOHANNES, Critica del Oficinismo. Editorial Dunken 2005, Buenos Aires. Pg.76.77.78.**



10) Se rechaza el contacto con la víctima (evitando el contacto visual mediante gestos de rechazo, desdén o menosprecio, etc.)

11) Se ignora su presencia, por ejemplo dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no le vieran o no existiera).

B).- Actividades de acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales:

12) No se habla nunca con la víctima.

13) No se le deja que se dirija a uno.

14) Se le asigna a un puesto de trabajo que le aísla de sus compañeros.

15) Se prohíbe a sus compañeros hablar con él.

16) Se niega la presencia física de la víctima.

C).- Actividades de acoso dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral:

17) Se maldice o se calumnia a la víctima.

18) Se hacen correr cotilleos y rumores orquestados por el acosador o el gang<sup>29</sup> de acoso sobre la víctima.

19) Se ridiculiza a la víctima.

20) Se atribuye a la víctima ser una enferma mental.

21) Se intenta forzar un examen o diagnóstico psiquiátrico.

22) Se fábulas o inventa una supuesta enfermedad de la víctima.

23) Se imitan sus gestos, su postura, su voz y su talante con vistas a poder ridiculizarlos.

24) Se atacan sus creencias políticas o religiosas.

25) Se hace burla de su vida privada.

---

<sup>29</sup> Según el diccionario de idiomas “dicios”, [www.dicios.com](http://www.dicios.com). El término “gang” significa: banda, pandilla, grupo.



- 26) Se hace burla de sus orígenes o de su nacionalidad.
- 27) Se le obliga a realizar un trabajo humillante.
- 28) Se monitoriza, anota, registra y consigna inequitativamente el trabajo de la víctima en términos malintencionados.
- 29) Se cuestionan o contestan las decisiones tomadas por las víctimas.
- 30) Se le injuria en términos obscenos o degradantes.
- 31) Se acosa sexualmente a la víctima con gestos o proposiciones.
- D).- Actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desaprobación profesional.
- 32) No se asigna a la víctima trabajo ninguno.
- 33) Se le priva de cualquier ocupación, y se vela para que no pueda encontrar ninguna tarea por sí misma.
- 34) Se le asignan tareas totalmente inútiles o absurdas.
- 35) Se le asignan tareas muy inferiores a su capacidad o competencias profesionales.
- 36) Se le asigna sin cesar tareas nuevas.
- 37) Se le hacen ejecutar trabajos humillantes.
- 38) Se le asignan tareas que exigen una experiencia superior a sus competencias profesionales.
- E).- Actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima.
- 39) Se le obliga a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud.
- 40) Se le amenaza físicamente.
- 41) Se agrede físicamente a la víctima, pero sin gravedad, a título de advertencia.



- 
- 42) Se le arremete físicamente pero sin contenerse.
  - 43) Se le ocasionan voluntariamente gastos con intención de perjudicarla.
  - 44) Se ocasionan desperfectos en su puesto de trabajo o en su domicilio.
  - 45) Se agrede sexualmente a la víctima.



### 3.-CAPITULO III

#### 3.1.- La Regulación en cuanto al Acoso o MOBBING Laboral, en la Legislación Ecuatoriana.-

Lamentablemente en nuestro país no existe legislación específica en contra del acoso laboral o Mobbing. Lo que ha producido que la mayoría de trabajadores no puedan denunciar el acoso laboral y el abuso quede en la clandestinidad. Luego de una revisión a nuestra legislación se constata la existencia de algunas regulaciones al respecto que de alguna manera están relacionadas o pueden servir para evitar el Mobbing o acoso laboral.

Empezando desde la Constitución de Montecristi que es la ley suprema del Estado, no existe norma alguna con respecto del acoso laboral o Mobbing, pero sobre la discriminación en términos generales en el artículo 11 numeral 2, establece:

*ART. 11 # 2.- “Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad”*

Los Asambleístas buscan evitar que un trabajador en algún momento pueda ser discriminado, y víctima de acoso laboral.

De igual manera en el artículo Art. 326 numeral 5 ibídem establece que:



*“Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.”*

Nuestra constitución al tratar sobre las garantías del derecho del trabajo ya en forma expresa determina que los trabajadores deben desarrollar sus actividades en un clima de trabajo adecuado, en aras de asegurar su bienestar, es decir se garantiza un adecuado clima de trabajo y evitar que las relaciones laborales degenerarse hasta el grado que se presente el mobb́ing laboral.

Tambín el art. 32 y 33 de la Constituci3n establecen:

*Art. 32 “La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realizaci3n se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentaci3n, la educaci3n, la cultura f́sica, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir.”*

*Art. 33.- “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho econ3mico, fuente de realizaci3n personal y base de la econoḿa. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeñ de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”*

El acoso laboral es un problema que afecta a la salud f́sica pśquica de la v́ctima, por lo que esta disposici3n es indispensable para tomar alguna acci3n en contra del acosador. Por otro lado el art́culo 33 establece que el Estado garantizara al trabajador el respeto a su dignidad, vida decorosa, que como consecuencia del mobbing pueden ser afectadas.

Dentro del C3digo de Trabajo existen algunas regulaciones entre las que se destacan las contenidas en el art. 172 y 173 que establecen las causas para el visto bueno:



*“Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.- El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:*

*2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;*

*3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;*

*4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;*

*7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos.”*

*“Art. 173.- causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato.-*

*El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes:*

*1. Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes;*

*3. Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida...”*

En algún momento del Mobbing el trabajador puede llegar hacer el acosador y en este caso el empleador podría hacer uso de estas disposiciones para poner fin al mobbing o acoso laboral con la terminación de la relación laboral, ya sea porque el acoso es contra el empleador o los compañeros de trabajo.

Por otro lado el acosador o allegados pueden injuriar al trabajador, o también darle tareas distintas para las que fue contratado con el fin de menospreciar su trabajo o humillarlo. La víctima puede hacer uso de estas disposiciones y dar por terminado el contrato de trabajo bajo el respectivo trámite de visto bueno, que más adelante se abordara en cuanto a las acciones laborales.



Así también el artículo 192 del Código de Trabajo, se refiere a los efectos de cambio de ocupación, que podrían ser parte del acoso o mobbing laboral, y que afortunadamente se encuentra regulado:

*“Art. 192.- Efectos del cambio de ocupación.- Si por orden del empleador un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intempestivo, aun cuando el cambio no implique mengua de remuneración o categoría, siempre que lo reclamare el trabajador dentro de los sesenta días siguientes a la orden del empleador.”*

El artículo 42 del Código de Trabajo se refiere a las obligaciones del empleador y en el numeral 13 establece al respecto:

*“Art. 42.- Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador:*

*13. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra;*

Esta disposición es la más importante del Código de Trabajo, ya que frena al acosador para que no abuse a la víctima con maltratos de palabra y obra, que normalmente son las conductas más comunes que pueden ser parte del mobbing o acoso laboral.

Y por último en el artículo 410 ibídem, se refiere a las obligaciones del patrono con respecto a los riesgos de trabajo:

*“Art. 410.- Obligaciones respecto de la prevención de riesgos.- Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida.”*



El código de trabajo determina que es obligación del empleador dar las condiciones adecuadas para que el trabajador preste sus servicios, y no exista acoso aboral, pues este afecta a la salud y vida del trabajador.

Mientras que en el nuevo CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL, aborda el tema analizando y tipificando varias conductas que en algún momento el acosador puede incurrir para acosar laboralmente a su víctima.

En el capítulo segundo sobre los delitos contra los derechos de libertad, sección segunda que se refiere a los delitos contra la integridad personal en su artículo 154 tipifica sobre la Intimidación:

*“Artículo 154.- Intimidación.- La persona que amenace o intimide a otra con causar un daño que constituya delito a ella, a su familia, a personas con las que esté íntimamente vinculada, siempre que, por antecedentes aparezca verosímil la consumación del hecho, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.”*

Con esta disposición la víctima del acoso laboral queda protegida para no ser sujeto de amenazas e intimidaciones por parte del acosador, inclusive la disposición da alcance a la familia y personas íntimas, y de ser el caso puede acudir y plantear una acción penal para defenderse, siempre y cuando aparezca que se van a cumplir la realización de las amenazas, por los antecedentes de los hechos.

En la sección quinta sobre delitos contra el derecho a la igualdad, del mismo capítulo, en artículo 176 del COIP se refiere al delito de discriminación:

*“Artículo 176.- Discriminación.- La persona que salvo los casos previstos como políticas de acción afirmativa*



*propague practique o incite a toda distinción, restricción, exclusión o preferencia en razón de nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad o estado de salud con el objetivo de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos en condiciones de igualdad, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.*

*Si la infracción puntualizada en este artículo es ordenada o ejecutada por las o los servidores públicos, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años.”*

La discriminación es el acto más practicado dentro del Acoso Laboral o Mobbíng por el acosador, en uso de su jerarquía o superioridad puede incitar y practicar la distinción, restricción, exclusión a la víctima por muchas razones, como por ejemplo su etnia, nacionalidad, sexo etc.

En el párrafo segundo, de la misma sección establece sobre delito de odio, en el artículo 177 íbidem.

*“Artículo 177.- Actos de odio.- La persona que cometa actos de violencia física o psicológica de odio, contra una o más personas en razón de su nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad, estado de salud o portar VIH, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.*

*Si los actos de violencia provocan heridas a la persona, se sancionará con las penas privativas de libertad previstas*



*para el delito de lesiones agravadas en un tercio. Si los actos de violencia producen la muerte de una persona, será sancionada con pena privativa de libertad de veintidós a veintiséis años.”*

Este delito es relativamente nuevo en nuestra legislación, y de mucha importancia en nuestra sociedad, en la cual todavía no existe una formación cultural elevada, y que en la práctica del acoso laboral puede ser muy utilizada por el acosador.

En la sección sexta sobre delitos contra el derecho a la intimidad personal y familiar, del capítulo segundo, en artículo 178 se refiere al delito de violación de la intimidad:

Artículo 178.- Violación a la intimidad.- La persona que, sin contar con el consentimiento o la autorización legal, acceda, intercepte, examine, retenga, grabe, reproduzca, difunda o publique datos personales, mensajes de datos, voz, audio y vídeo, objetos postales, información contenida en soportes informáticos, comunicaciones privadas o reservadas de otra persona por cualquier medio, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.

La importancia de esta infracción penal, se da hoy en día mas cuando las redes sociales son el medio preciso para ejecutar esta clase de hechos, y que en el Mobbíng Laboral o Acoso Laboral el acosador puede hacer uso para hacerle daño a su víctima.

En la sección séptima sobre delito contra el derecho al honor y buen nombre, en el artículo 182, se establece:

*“Artículo 182.- Calumnia.- La persona que, por cualquier*



*medio, realice una falsa imputación de un delito en contra de otra, será sancionada con pena privativa de libertad de seis meses a dos años.”*

Así también en el Código Orgánico Integral Penal en el capítulo noveno se establecen algunas contravenciones, en el artículo 396 sobre contravenciones de cuarta clase, en los numerales 1 y 4, que podrían encajarse dentro de las conductas que se practican dentro del mobbing o acoso laboral. Teniendo mucha más importancia el numeral uno, ya que es una conducta que más se podría practicar dentro del mobbing.

*Artículo 396.- Contravenciones de cuarta clase.- Será sancionada con pena privativa de libertad de quince a treinta días:*

- 1. La persona que, por cualquier medio, profiera expresiones en descrédito o deshonra en contra de otra.*
- 4. La persona que voluntariamente hiera o golpee a otro, causándole lesiones o incapacidad para el trabajo, que no excedan de tres días.*

### **3.2.-Principios constitucionales y la relación sobre el MOBBING.-**

Los principios generales del derecho constitucional se encuentran establecidos en la ley orgánica de garantías jurisdiccionales y control constitucional, en su artículo 2:

*“Art. 2.- Principios de la justicia constitucional.- Además de los principios establecidos en la Constitución, se tendrán en cuenta los siguientes principios generales para resolver las causas que se sometan a su conocimiento:*



1. *Principio de aplicación más favorable a los derechos.- Si hay varias normas o interpretaciones aplicables a un caso concreto, se debe elegir la que más proteja los derechos de la persona.*
  
2. *Optimización de los principios constitucionales.- La creación, interpretación y aplicación del derecho deberá orientarse hacia el cumplimiento y optimización de los principios constitucionales.*
  
3. *Obligatoriedad del precedente constitucional.- Los parámetros interpretativos de la Constitución fijados por la Corte Constitucional en los casos sometidos a su conocimiento tienen fuerza vinculante. La Corte podrá alejarse de sus precedentes de forma explícita y argumentada garantizando la progresividad de los derechos y la vigencia del estado constitucional de derechos y justicia.*
  
4. *Obligatoriedad de administrar justicia constitucional.- No se puede suspender ni denegar la administración de justicia por contradicciones entre normas, oscuridad o falta de norma jurídica.”*

Estos principios son de mucha importancia para resolver el problema del acoso laboral, en virtud de que este problema no se encuentra regulado específicamente en nuestra legislación, y por lo tanto se debe interpretar de entre varias normas la más favorable o la que más proteja a la víctima del acoso laboral y más aún de lo establecido en el numeral último, no se puede negar justicia a la víctima del acoso laboral o mobbing, por contradicciones entre normas, oscuridad o falta de norma jurídica, que es lo que nos interesa en este caso. A lo que los administradores de justicia deben interpretar y aplicar el derecho orientándose hacia el cumplimiento y optimización de los principios constitucionales como lo establece el numeral 2. Y los principios constitucionales del derecho del trabajo están establecidos en el artículo 326 de la norma suprema del estado, en 16 numerales, de los cuales el más importante es:



*“5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.”*

También en la constitución en el título I sobre los elementos constitutivos del estado, capítulo primero, referente a los principios fundamentales en su artículo tercero establece en 8 numerales los deberes del estado de los cuales los más importantes para el tema que tratamos son:

*“Art. 3.- Son deberes primordiales del Estado:*

*1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes.*

*8. Garantizar a sus habitantes el derecho a una cultura de paz, a la seguridad integral y a vivir en una sociedad democrática y libre de corrupción.”*

Igualmente en el capítulo primero, sobre los principios de aplicación de los derechos, la constitución establece en el artículo 11 numeral 2 lo siguiente:

*“Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:*

*2. Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades.*

*Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o*



*permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.”*

### **3.3.-Principios Laborales y la Relación sobre el MOBBING.-**

Los principios del derecho laboral se encuentran establecidos en la ley, los instrumentos internacionales, y la doctrina, de los cuales los más importantes son:

- Principio protector: El derecho laboral trata de proteger al trabajador pues es quien se encuentra en desigualdad con relación al empleador, al respecto el artículo 5 del código de trabajo establece:

*“Art. 5.- Protección judicial y administrativa.- Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos.”*

Este principio contiene tres reglas que según Américo Pla Rodríguez<sup>30</sup> son:

a.- In dubio Pro Operario: En el caso de duda de interpretación de una norma se optara por lo más favorable al trabajador. Así el artículo 7 del código de trabajo establece:

*“Art. 7.- Aplicación favorable al trabajador.- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en*

---

<sup>30</sup> **PLA RODRIGUEZ, AMERICO. “Los principios del derecho de trabajo”, 3ra edición, Depalma. Buenos Aires, 1998. Pág. 65,66.**



*materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.”*

b.- De la norma más favorable: Con esta regla se quiere eliminar el conflicto de normas, y aplicar la norma más favorable para el trabajador.

c.- Condición más beneficiosa: Las condiciones adquiridas por el trabajador no pueden ser perjudicadas o empeoradas por una nueva norma.

- Principio de primacía de la realidad: Se entiende que en una relación laboral lo que prima es la realidad con la cual se desarrolla y no solo por lo pactado por las partes formalmente.
- Principio de irrenunciabilidad de derechos: Con este principio el trabajador no puede renunciar los derechos que se encuentran reconocidos en la ley. Al respecto el código de trabajo en su artículo 4 establece:

*“Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos.- Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.”*

De estos principios expuestos vemos que el trabajador no tiene la facultad para renunciar o la ley le priva la autonomía de voluntad para renunciar los derechos que le son reconocidos en la Ley y Constitución; así también, en el caso de duda del alcance de interpretación o contradicción de norma siempre será lo más favorable para el trabajador.

También lo pactado por las partes, está por debajo de como realmente se está desarrollando la relación laboral, pues la realidad de la relación laboral tiene supremacía.



Por lo que con esto se verifica que el trabajador víctima de acoso laboral o mobbing, tiene la protección de forma supletoria del Derecho del Trabajo, pues no existe principio específico que regule sobre el tema; pero sin embargo, de forma conjunta con una acción constitucional se podría tratar de reparar la violación de los derechos fundamentales que con la práctica del acoso laboral o mobbing son atropellados.

### **3.4.- Los instrumentos internacionales sobre el acoso laboral o MOBBING.-**

El artículo 1 del Código del Trabajo reconoce la aplicación que se deben dar a los instrumentos internacionales dentro de nuestra legislación, cuando señala:

*“Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren.”*

Y nuestro país Ecuador ha suscrito un convenio de la OIT en materia de discriminación, que tiene mucha relación e importancia con el mobbing o acoso laboral es el Convenio 111 sobre la Discriminación (empleo y ocupación), ratificado por Ecuador el 10 de julio de 1962, y en su art. 1 define a la discriminación:<sup>31</sup>

*“Artículo 1.-*

*1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:*

---

<sup>31</sup> **La OIT (Organización Internacional del Trabajo) es un organismo especializado de la ONU, encargado de promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel intencional, que adopta en Ginebra el convenio 111, el 25 de junio de 1958, y entra en vigor el 15 de junio de 1960, y nuestro país Ecuador ratifica este convenio el 10 de julio de 1962, referente a la discriminación que se dan dentro de las relaciones laborales.**



*a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;*

*b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.”*

Por otro lado el Ecuador también ha suscrito otros instrumentos internacionales, que en términos generales tienen una relación o protección al trabajador posible víctima de acoso laboral o mobbing, como el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales de las Naciones Unidas<sup>32</sup>, adoptado por la Asamblea General de la ONU, el 16 de diciembre de 1966, que establece varios derechos como el derecho a trabajar, a una remuneración mínima, un salario igual por igual trabajo sin discriminación por razones de sexo, raza, nacionalidad, también la seguridad e higiene en el trabajo, la igualdad de oportunidades para ser promovido en el centro de trabajo, el descanso, vacaciones y la libertad de usufructuarlos y a condiciones de existencia digna. Además garantiza el derecho a la huelga y a la sindicalización y, el derecho de toda persona a la seguridad social.

Si bien de forma directa no se regula sobre el acoso laboral, con estas normas la víctima del acoso laboral, se encuentra protegida en ciertas circunstancias. Como por ejemplo el empleador no puede abusar como practica del acoso laboral, pagándole al trabajador cualquier remuneración. Así también se

---

<sup>32</sup> **El pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, fue adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas mediante resolución del 16 de diciembre de 1966 y entro en vigor el 3 de enero de 1976, y ratificado por Ecuador el 6 de Marzo de 1969, en el cual compromete a las partes a trabajar para la concesión de los derechos económicos, sociales y culturales de las personas, incluidos los derechos laborales y los de salud, la educación, y un nivel de vida adecuado.**



reconoce que el trabajador debe tener condiciones de existencia dignas, seguridad y algo muy importante el descanso, y así no sufrir de un acoso constante en el trabajo.

*“Artículo 7*

*Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de todas personas al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:*

- a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
  - i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;*
  - ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;**
- b) La seguridad y la higiene en el trabajo;*
- c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;*
- d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.”*

Igualmente la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre<sup>33</sup>, en su artículo 14 establece:

*“Artículo XIV. Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo.*

*Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración*

---

<sup>33</sup> **Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, aprobada por la IX Conferencia Internacional Americana celebrada en Bogotá, Colombia en 1948.**



*que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí y su familia.”*

### **3.5.- Derechos fundamentales afectados con motivo de las prácticas de acoso moral en el trabajo.-**

Los derechos y principios que regulan al derecho laboral son propios del trabajador por la condición, y por la actividad que realiza, pero los principios y derechos constitucionales son para todas las personas, sin importar la condición o la actividad que desarrollan, por el simple hecho de ser humano. Por lo tanto a más de los derechos y principios recocidos por la ley al trabajador, siempre le asistirán los derechos constitucionales fundamentales. De la práctica del acoso laboral o mobbíng los derechos fundamentales afectados son los siguientes:

a.- Derecho de integridad física, psíquica y sexual establecido en la Constitución de la República en su capítulo sexto sobre los derechos de libertad en el artículo 66 numeral 3:

*“Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas:*

*3. El derecho a la integridad personal, que incluye:*

*a) La integridad física, psíquica, moral y sexual.*

*b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual.”*



La víctima del Mobbing puede sufrir agresiones físicas, psíquicas y hasta sexuales, por lo que este derecho fundamental reconocido en nuestra Constitución, es indispensable para que la persona tenga una vida libre de violencia, y más aún en el lugar de trabajo el ambiente debe ser adecuado y sin ninguna clase de violencia.

b.- Derecho a la intimidad: reconocido en varios numerales 19, 20,21, del artículo 66 de la Constitución:

*“19. El derecho a la protección de datos de carácter personal, que incluye el acceso y la decisión sobre información y datos de este carácter, así como su correspondiente protección. La recolección, archivo, procesamiento, distribución o difusión de estos datos o información requerirán la autorización del titular o el mandato de la ley.*

*20. El derecho a la intimidad personal y familiar.*

*21. El derecho a la inviolabilidad y al secreto de la correspondencia física y virtual; ésta no podrá ser retenida, abierta ni examinada, excepto en los casos previstos en la ley, previa intervención judicial y con la obligación de guardar el secreto de los asuntos ajenos al hecho que motive su examen. Este derecho protege cualquier otro tipo o forma de comunicación”*

Este derecho es uno de los más violentados, en la práctica del Acoso Laboral, pues el acosador busca hacer daño a su víctima violando la intimidad personal y familiar, por ejemplo abrir correspondencia personal para buscar información de la víctima con la intención de divulgar lo negativo y más hoy en día mediante las redes sociales.

c.- Derecho a la libre expresión: También reconocido en el artículo 66, numeral 6:

*“Art. 66*

*6. El derecho a opinar y expresar su pensamiento libremente y en todas sus formas y manifestaciones.”*



El acosador puede limitar la libertad de expresión de su víctima, para restar importancia a su pensamiento y opinión, es decir hacerle sentir menos, al no tomar en cuenta sus decisiones y opiniones, y también para que este se encuentre incomunicado y no pueda buscar ayuda.

d.- Derecho a la igualdad y no discriminación: Garantizado en el numeral 4 del citado artículo:

*“4. Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación.”*

El derecho a la igualdad y no discriminación de las personas trabajadoras es esencial, pues es el pilar fundamental en la cual se sustenta la defensa en contra del Acoso Laboral. La víctima del acoso laboral frecuentemente es discriminada, humillada, entonces aquí está la importancia de esta disposición.

e.- Derecho a l honor y buen nombre: Garantizado en el numeral 18:

*“18. El derecho al honor y al buen nombre. La ley protegerá la imagen y la voz de la persona.”*

El buen nombre y el honor de la víctima del Acoso Laboral siempre son pisoteados por el acosador, pues es la manera más fácil de hacer mayor daño a una persona, y restar crédito a lo que hace, con la finalidad que este no tenga apoyo en nadie y termine abandonando su trabajo.

f.- Derecho a una vida digna.- Reconocido también en el artículo 66 numeral 2:

*“2. El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios.”*

Es un derecho fundamental que la víctima del acoso laboral no lo goza de forma íntegra. En acosador asecha a la víctima de toda forma que le sea posible pues esta se encuentra en indefensión por las circunstancias laborales,



es decir le hace la vida imposible. De lo cual la víctima se ve afectada en su salud, el trabajo, e incluso el ocio y descanso.

g.- Derecho al trabajo: Reconocido en el la Sección octava sobre el Trabajo y seguridad social en el artículo 33:

*“Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”*

La garantía establecida en esta disposición, permite a la víctima del Mobbing acudir al Estado para exigir que se respete nuestra dignidad, una vida decorosa, y desempeñar un trabajo saludable, libremente escogido o aceptado, pues es quien está encargado en garantizar lo dicho.

h.- Derecho a la salud: Establecido en la Sección séptima sobre la Salud en el artículo 32:

*“Art. 32.- La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir. El Estado garantizará este derecho mediante políticas económicas, sociales, culturales, educativas y ambientales; y el acceso permanente, oportuno y sin exclusión a programas, acciones y servicios de promoción y atención integral de salud,*



*salud sexual y salud reproductiva. La prestación de los servicios de salud se regirá por los principios de equidad, universalidad, solidaridad, interculturalidad, calidad, eficiencia, eficacia, precaución y bioética, con enfoque de género y generacional.”*

Este es un derecho que como resultado del Acoso Laboral siempre se verá afectado, pues la víctima que no busca ayuda o enfrenta el problema a tiempo, la situación empeorará y las agresiones psíquicas o físicas se harán presentes, provocando alteraciones a la salud de la víctima y hasta de sus allegados.

i.- Derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio.- establecido en el artículo 326 de la constitución:

*“Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:*

*5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.”*

Nuestra Constitución si bien no regula de forma directa el Acoso Laboral o Mobbíng, se preocupa que las personas realicen sus actividades laborales en un ambiente adecuado y propicio. Dentro del Mobbíng o Acoso Laboral no existe un ambiente adecuado y propicio, pues constantemente existen agresiones, insultos, amenazas, etc., es decir un ambiente conflictivo, en el cual la víctima se siente perseguida, a tal punto que decide renunciar al trabajo.



## 4.- CAPITULO IV

### 4.1.-Acciones legales frente al acoso o MOBBING laboral.-

En nuestra legislación existen normas dispersas que sancionan la violación de los derechos reconocidos en la Ley y Constitución, del trabajador víctima del acoso laboral o mobbing, que puede invocar con la finalidad que el acoso acabe. Las acciones pueden ser ejercidas dentro de la propia empresa o institución hasta acciones penales que en algunos actos están tipificados como contravenciones y otros como delitos sancionados con prisión.

Así también en virtud de lo dispuesto en el Código de Trabajo se puede presentar acciones administrativas y acudir ante el Inspector del Trabajo, o también acciones judiciales ante el Juez de Trabajo. Cabe recalcar que mediante Resolución 182-2014, el pleno del Consejo de la Judicatura resuelve, crear la Unidad Judicial del Trabajo con sede en Cantón Cuenca, provincia Azuay, y suprimir los juzgados de trabajo del Cantón Cuenca.

**4.2.-Accion laboral.-** Como acción laboral entenderemos al derecho de acudir y hacer valer nuestros derechos laborales ante las autoridades laborales competentes, que se encuentran establecidas en el art. 538 del Código de Trabajo.

**4.2.1.-Inspectoría del trabajo.-** Es el órgano administrativo encargado en salvaguardar los derechos de los trabajadores, y velar por una relación laboral en armonía. El inspector de trabajo es quien ejerce la tutela y puede actuar de oficio o por denuncia y comenzar con la investigación, tratar de llegar a un acuerdo mediante la mediación o valorar las pruebas aportadas por las partes para luego solucionar el problema.

Y al respecto de las funciones de la inspectoría están establecidas en el artículo 545 del Código de Trabajo:



*“Art. 545.- Atribuciones de los inspectores del trabajo.- Son atribuciones de los inspectores del trabajo:*

- 1. Cuidar de que en todos los centros de trabajo se observen las disposiciones que, sobre seguridad e higiene de los talleres y más locales de trabajo, establecen el Capítulo "De la Prevención de los Riesgos" y los reglamentos respectivos;*
- 2. Cuidar de que en las relaciones provenientes del trabajo se respeten los derechos y se cumplan las obligaciones que la ley impone a empleadores y trabajadores;*
- 3. Efectuar las visitas a las que se refiere el numeral 5 del artículo 542 de este Código;*
- 4. Cerciorarse, por los medios conducentes, tales como la revisión de documentos y registro de las empresas, la interrogación al personal de los establecimientos sin presencia de testigos, etc., del cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias referentes al trabajo, y hacer constar sus observaciones en los informes que eleven a sus respectivos superiores jerárquicos;*
- 5. Conceder o negar el visto bueno en las solicitudes de despido de los trabajadores o de separación de éstos, y notificar los desahucios, de acuerdo con las prescripciones pertinentes de este Código;*
- 6. Intervenir en las comisiones de control;*
- 7. Imponer multas de acuerdo con las normas de este Código; y,*
- 8. Las demás conferidas por la ley y los convenios internacionales ratificados por el Estado.”*

El inspector tiene la facultad de hacer visitas a los centros de trabajo, de revisar documentos, incluso la interrogación al personal de los centros de trabajo, y así poder cuidar que se respeten con los derechos y cumplan las obligaciones de trabajadores y empleadores, y ser el caso imponer multas. Por lo tanto la víctima del acoso laboral puede acudir ante la inspectoría del trabajo y realizar la respectiva denuncia sobre la violación de sus derechos.

Cabe recalcar que el Inspector de Trabajo está facultado y obligado, a tratar de llegar a un acuerdo, es decir tratar de solucionar el problema mediante la



mediación, pues este es un principio y derecho Constitucional establecido en el art. 97 y 190 de la Constitución. Así también tenemos la posibilidad de llevar cualquier conflicto laboral ya sea individual o colectivo, a que sea resuelto por la dirección de mediación laboral del ministerio de trabajo.

*“De la Dirección y Subdirecciones de mediación laboral*

*Art. 555.- De sus funciones.- Corresponde a la Dirección y Subdirecciones de Mediación Laboral:*

- a) Elaborar y ejecutar programas de contacto entre empleadores y trabajadores, a través de sus respectivos organismos, encaminados a lograr un mejor entendimiento entre ellos;*
- b) Realizar la mediación obligatoria conforme a lo previsto en este Código;*
- c) Realizar la mediación previa a cualquier conflicto colectivo de trabajo;*
- d) Impulsar la negociación colectiva y convertirla en medio eficaz para el establecimiento de mejores condiciones de trabajo y empleo;*
- e) Impulsar y propender al trato extrajudicial de los conflictos colectivos de trabajo, que tienda a aproximar las posiciones de las partes; y,*
- f) Coordinar sus funciones y colaborar estrechamente con las Direcciones Regionales del Trabajo.”*

**4.2.1.1.-El Visto Bueno.-** Las causas para el trámite de Visto Bueno están establecidas en los artículos 172 y 173 del Código de Trabajo, tanto para el empleador como para el trabajador.

El trabajador cuando sea víctima del Mobbíng o Acoso Laboral, puede acudir ante el Inspector de Trabajo y solicitar el visto bueno, esto cuando de la práctica del Acoso Laboral o Mobbíng se encaje alguna o varias conductas de las tipificadas como causales de visto bueno en el artículo 173 del código de trabajo. Por ejemplo el empleador injuria al trabajador, no le paga toda la remuneración, y le obliga hacer trabajos distintos a los pactados.

*“Art. 173.- Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato.- El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes:*

- 1. Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes;*
- 2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; y,*



3. *Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio.”*

Mientras que el trámite del Visto Bueno está establecido en el artículo 621 del Código de Trabajo que establece:

*“Art. 621.- Solicitud de Visto Bueno.- El inspector que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado un contrato de trabajo por alguno de los motivos determinados en los artículos 172 y 173 de este Código, notificará al interesado dentro de veinticuatro horas, concediéndole dos días para que conteste. Con la contestación, o en rebeldía, procederá a investigar el fundamento de la solicitud y dictará su resolución dentro del tercer día, otorgando o negando el visto bueno. En la resolución deberá constar los datos y motivos en que se funde.”*

**4.2.2.-Juez de Trabajo.-** El Juez de trabajo es el competente para conocer y resolver los conflictos que se pueden dar dentro de una relación laboral, así lo dispone el Código del Trabajo en los siguientes artículos:

*“Art.568.- Jurisdicción y competencia de los jueces del trabajo.- Los jueces del trabajo ejercen jurisdicción provincial y tienen competencia privativa para conocer y resolver los conflictos individuales provenientes de relaciones de trabajo, y que no se encuentren sometidos a la decisión de otra autoridad.*

*Art. 575.- Sustanciación de la controversia.- Las controversias individuales de trabajo se sustanciarán mediante procedimiento oral.”*

Esta disposición última es de mucha importancia ya que en materia laboral los conflictos se sustanciaran de una manera oral, con lo que se trata es agilizar los procesos, y tener eficiencia y eficacia en la administración de justicia. El procedimiento se encuentra establecido en los artículos 576, hasta el 583 del código del trabajo.



Actualmente el pleno del Consejo de la Judicatura mediante Resolución 182-2014, resuelve, crear la Unidad Judicial del Trabajo con sede en Cantón Cuenca, provincia Azuay, y suprimir los juzgados de trabajo del Cantón Cuenca, por lo tanto la reclamación judicial se realizara ante la Unidad Judicial de Trabajo.

**4.2.3.- Reclamaciones dentro de la Empresa o Institución.-** En virtud de lo establecido en el artículo 410:

*“Art. 410.- Obligaciones respecto de la prevención de riesgos.- Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida.*

*Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo.”*

De lo establecido se deduce que el trabajador puede reclamar ante el empleador y en los órganos o dependencias establecidos para el efecto, con la finalidad que se asegure las condiciones de trabajo y no presenten peligro para su salud y vida, y que no sean violentados los derechos del trabajador como consecuencia de la práctica del mobb́ing o acoso laboral. Ya sea que el acoso provenga de los compañeros de trabajo, de los superiores o sus inferiores.

Entonces es obligación del empleador prevenir que se dé el acoso laboral o mobb́ing fijando medidas, que podrían ser como divulgar los principios y normas laborales, las obligaciones y prohibiciones de los empleadores como de los trabajadores así también sería importante la fijación de procedimientos para las quejas, denuncias, reclamaciones y soluciones a los conflictos, proyectos o planes de integración etc.

Por lo tanto el trabajador víctima del acoso laboral o mobb́ing puede acudir ante la propia empresa o institución y poner en conocimiento y buscar una solución al acoso laboral o mobb́ing.



### **4.3.- Acción Penal.-**

Luego de hacer una revisión al actual Código Integral Penal, se puede afirmar que el acoso laboral o mobb́ing no se encuentra tipificado dentro del ordenamiento juŕidico como infracci3n penal, sin embargo se puede hacer uso de las figuras penales que encajan dentro de las conductas que se dan como pŕactica del acoso laboral o Mobb́ing, pues las conductas del mobb́ing o acoso laboral pueden ser variadas, de las cuales solo algunas se encuentran tipificadas dentro del C3digo Integral Penal.

En el C3digo Orgánico Integral Penal en el título referente a la acci3n penal, capítulo primero establece sobre el ejercicio de la acci3n penal:

*“TÍTULO II*

*ACCIÓN PENAL*

*CAPÍTULO PRIMERO*

*EJERCICIO DE LA ACCIÓN PENAL*

*Artículo 409.- Acción penal.- La acci3n penal es de carácter p3blico.*

*Artículo 410.- Ejercicio de la acci3n.- El ejercicio de la acci3n penal es p3blico y privado.*

*El ejercicio p3blico de la acci3n corresponde a la Fiscalía, sin necesidad de denuncia previa. El ejercicio privado de la acci3n penal corresponde únicamente a la v́ctima, mediante querrela.*

*Artículo 411.- Titularidad de la acci3n penal p3blica.-*

*La Fiscalía, ejercerá la acci3n penal p3blica cuando tenga los elementos de convicci3n suficientes sobre la existencia de la infracci3n y de la responsabilidad de la persona procesada.....”*

El ejercicio de la acci3n penal es p3blica y privada, y en el caso de la primera corresponde a la fiscalía incluso de oficio, sin necesidad de denuncia, basta solo con que el fiscal tenga conocimiento de la infracci3n. Pero de ser el caso que el trabajador v́ctima de una infracci3n penal pueda y quiera poner la



denuncia, lo puede hacer ante la fiscalía o la policía nacional de manera verbal o escrita, como así lo dispone el artículo 421 del COIP, ya que esas son las atribuciones del fiscal según lo establecido en el art. 444 del COIP.

*“Artículo 421.- Denuncia.- La persona que llegue a conocer que se ha cometido un delito de ejercicio público de la acción, podrá presentar su denuncia ante la Fiscalía, al personal del Sistema especializado integral de investigación, medicina legal o ciencias forenses o ante el organismo competente en materia de tránsito.*

*La denuncia será pública, sin perjuicio de que los datos de identificación personal del denunciante, procesado o de la víctima, se guarden en reserva para su protección.”*

*“Artículo 444.- Atribuciones de la o el fiscal.- Son atribuciones de la o el fiscal, las siguientes:*

- 1. Recibir denuncias escritas o verbales en los delitos en los que procede el ejercicio público de la acción.*
- 2. Reconocer los lugares, huellas, señales, armas, objetos e instrumentos con la intervención del personal del Sistema especializado integral de investigación, medicina legal y ciencias forenses o personal competente en materia de tránsito, conforme con lo dispuesto en este Código.*
- 3. Formular cargos, impulsar y sustentar la acusación de haber mérito o abstenerse del ejercicio público de la acción.*
- 4. Disponer al personal del Sistema especializado integral de investigación, medicina legal y ciencias forenses o al personal competente en materia de tránsito, la práctica de diligencias tendientes al esclarecimiento del hecho, salvo la recepción de la versión del sospechoso.*
- 5. Supervisar las disposiciones impartidas al personal del Sistema especializado integral de investigación, medicina legal y ciencias forenses o a la autoridad competente en materia de tránsito.*



6. *Recibir las versiones de la víctima y de las personas que presenciaron los hechos o de aquellas a quienes les conste algún dato sobre el hecho o sus autores.*
7. *Solicitar a la o al juzgador, en los casos y con las solemnidades y formalidades previstas en este Código, la recepción de los testimonios anticipados aplicando los principios de inmediación y contradicción, así como de las víctimas de delitos contra la integridad sexual y reproductiva, trata de personas y violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar.*
8. *Impedir, por un tiempo no mayor de ocho horas, que las personas cuya información sea necesaria, se ausenten del lugar, en la forma establecida en este Código.*
9. *Disponer que la persona aprehendida en delito flagrante sea puesta a órdenes del órgano judicial correspondiente, a fin de que resuelva su situación jurídica dentro de las veinticuatro horas desde que ocurrió la aprehensión.*
10. *Disponer al personal del Sistema especializado integral de investigación, medicina legal y ciencias forenses o autoridad competente en materia de tránsito, la identificación del sospechoso o de la persona procesada cuando la víctima o los declarantes no conozcan su nombre y apellido pero aseguren que la identificarían si vuelven a verla, de acuerdo con las disposiciones previstas en este Código.*
11. *Solicitar a la o al juzgador que dicte las medidas cautelares y de protección que considere oportunas para la defensa de las víctimas y el restablecimiento del derecho. Igualmente podrá pedir la revocatoria o cesación de dichas medidas cuando estime que la investigación practicada ha permitido desvanecer los indicios que las motivaron.*
12. *Ordenar el peritaje integral de todos los indicios que hayan sido levantados en la escena del hecho, garantizando la preservación y correcto manejo de las evidencias.*
13. *Aplicar el principio de oportunidad.*



*14. Disponer la práctica de las demás diligencias investigativas que considere necesarias.”*

Una vez hecha la denuncia, realizada la investigación e iniciada la instrucción fiscal la víctima puede presentar la acusación particular, muy aparte de la acusación que debería mantener el fiscal como titular de la acción pública.

De la acusación particular se establece en el artículo 432 hasta el 438 del Código Orgánico Integral Penal, de los cuales los pertinentes al tema de análisis corresponden:

*“Artículo 432.- Acusación particular.- Podrá presentar acusación particular:*

*1. La víctima, por sí misma o a través de su representante legal, sin perjuicio de la facultad de intervenir en todas las audiencias y de reclamar su derecho a la reparación integral, incluso cuando no presente acusación particular.*

*2. La víctima, como persona jurídica podrá acusar por medio de su representante legal, quien podrá actuar por sí mismo o mediante procuradora o procurador judicial.*

*3. La víctima como entidad u organismo público, podrá acusar por medio de sus representantes legales o de sus delegados especiales y la o el Procurador General del*

*Estado, para las instituciones que carezcan de personería jurídica, sin perjuicio de la intervención de la Procuraduría General del Estado.”*

*“Artículo 433.- Trámite.- En el procedimiento se deberán seguir las siguientes reglas:*

*1. La acusación particular podrá presentarse desde el inicio de la instrucción hasta antes de su conclusión.*

*2. La o el acusador particular comparecerá ante la o el juzgador a reconocer el contenido de la acusación.*

*3. La o el juzgador examinará si la acusación particular reúne los requisitos previstos y la aceptará a trámite, ordenando la citación. Si la encuentra incompleta, la o el juzgador, después de precisar la omisión con claridad,*



*dispondrá que el acusador la complete, en el plazo de tres días. Si el acusador particular no la completa se entenderá como no propuesta.*

*4. La o el juzgador ordenará la citación con la acusación particular a la persona procesada por cualquier medio efectivo a su alcance y dejará constancia de dicho acto procesal.*

*5. La víctima podrá desistir, en cualquier momento, de la acusación particular.*

*6. La o el acusador particular podrá comparecer personalmente o a través de su defensora o defensor público o patrocinador o procurador judicial a las audiencias previstas en este Código, con excepción de la audiencia de juicio en la que deberá estar presente, caso contrario se declarará abandonada la acusación particular, la o el fiscal continuará con el impulso del proceso.*

*7. La o el juzgador, cuando dicte resolución que ponga fin al proceso, declarará obligatoriamente si la acusación particular es maliciosa o temeraria.”*

Mientras que por otro lado el ejercicio de la acción privada corresponde exclusivamente a la víctima, en los siguientes delitos establecidos en el art. 415:

*“Artículo 415.- Ejercicio privado de la acción penal.-*

*Procede el ejercicio privado de la acción en los siguientes delitos:*

*1. Calumnia*

*2. Usurpación*

*3. Estupro*

*4. Lesiones que generen incapacidad o enfermedad de hasta treinta días, con excepción de los casos de violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar”*

Por lo que en el caso de que el trabajador víctima del acoso laboral sea objeto de lo establecido en los numerales 1 y 4, podrá plantar la respectiva querrela en contra del acosador. El procedimiento para la querrela se encuentra establecido en el artículo 647 que establece:



#### *“SECCIÓN CUARTA*

##### *Procedimiento para el ejercicio privado de la acción penal*

*Artículo 647.- Reglas.- El procedimiento para el ejercicio privado de la acción penal deberá sustanciarse de conformidad con las siguientes reglas:*

*1. Quien acuse por un delito de ejercicio privado de la acción penal, deberá proponer la querrela por sí o mediante apoderada o apoderado especial ante la o el juez garantías penales.*

*2. La querrela se presentará por escrito y contendrá:*

*a) Nombres, apellidos, dirección domiciliaria y número de cédula de ciudadanía o identidad, o pasaporte de la o el querellante.*

*b) El nombre y apellido de la o el querellado y si es posible, su dirección domiciliaria.*

*c) La determinación de la infracción de que se le acusa.*

*d) La relación circunstanciada de la infracción, con determinación del lugar y la fecha en que se cometió.*

*e) La protesta de formalizar la querrela.*

*f) La firma de la o el querellante o de su apoderada o apoderado con poder especial el cual deberá acompañarse. El poder contendrá la designación precisa de la o el querellado y la relación completa de la infracción que se requiere querellar.*

*g) Si la o el querellante no sabe o no puede firmar, concurrirá personalmente ante la o el juzgador y en su presencia estampa su huella digital.*

*3. La o el querellante concurrirá personalmente ante la o el juzgador, para reconocer su querrela.*

*4. En los procesos que trata esta Sección no se ordenarán medidas cautelares y podrán concluir por abandono, desistimiento, remisión o cualquier otra forma permitida por este Código.*

*Artículo 648.- Citación y contestación.- La o el juzgador deberá examinar los requisitos de la acusación de acuerdo con las normas establecidas en este Código. Admitida la querrela a trámite, se citará con la misma a la o al querellado; si se desconoce el domicilio, la citación se hará por la prensa, conforme la normativa aplicable. La boleta o la publicación deberá contener la*



*prevención de designar a una o un defensor público o privado y de señalar casilla o domicilio judicial o electrónico para las notificaciones.*

*Citado la o el querellado la contestará en un plazo de diez días. Una vez contestada, la o el juzgador concederá un plazo de seis días para que las partes presenten y soliciten prueba documental, soliciten peritajes y anuncien los testigos que deberán comparecer en la audiencia.*

*Artículo 649.- Audiencia de conciliación y juzgamiento.- Una vez que concluya el plazo para la presentación de la prueba documental y anunciación de testigos o peritos, la o el juzgador señalará día y hora para la audiencia final, en la que el querellante y querellado podrán llegar a una conciliación. El acuerdo se pondrá en conocimiento del juzgador para que ponga fin al proceso.*

*La audiencia se llevará a cabo de acuerdo con las siguientes reglas:*

- 1. Si no se logra la conciliación, se continuará con la audiencia y la o el querellante formalizará su querrela, la o el defensor público o privado presentará los testigos y peritos previamente anunciados, quienes contestarán al interrogatorio y contrainterrogatorio.*
- 2. La o el juzgador podrá solicitar explicaciones a los declarantes para tener una comprensión clara de lo que dicen.*
- 3. Luego la o el querellado o la o el defensor público o privado procederá de igual forma con sus testigos presentados y pruebas.*
- 4. A continuación, se iniciará el debate concediendo la palabra, en primer término a la o al querellante y luego a la o al querellado, garantizando el derecho a réplica para las partes.*
- 5. Si la o el querellado no acude a la audiencia, se continuará con la misma en su ausencia.*
- 6. Luego del debate, la o el juzgador dará a conocer su sentencia siguiendo las reglas de este Código.*
- 7. La o el juzgador que dicte sentencia en esta clase de procedimiento, declarará de ser el caso, si la querrela ha sido temeraria o maliciosa.*
- 8. La persona condenada por temeridad pagará las costas procesales, así como la reparación integral que corresponda.*



9. *En caso de que la o el juzgador la califique de maliciosa, la o el querellado podrá iniciar la acción penal correspondiente.*”

Por otro lado en el Capítulo III sobre “La regulación en cuanto al acoso o MOBBING laboral, en la legislación ecuatoriana”, del presente trabajo se estableció que algunas contravenciones establecidas en el Código Integral Penal, en el artículo 396 sobre contravenciones de cuarta clase en los numerales 1 y 4, podrían encajar dentro de las conductas del Mobbíng, y que la víctima puede hacer uso de estas tipificaciones para hacer valer sus derechos. Así también el Código Integral Penal establece un procedimiento del cual la víctima de alguna contravención puede hacer uso, y es el procedimiento expedito establecido en el artículo 641 y sus reglas en el artículo 642 que establecen:

*“PARÁGRAFO PRIMERO*

*SECCIÓN TERCERA*

*Procedimiento expedito*

*Artículo 641.- Procedimiento expedito.- Las contravenciones penales y de tránsito serán susceptibles de procedimiento expedito. El procedimiento se desarrollará en una sola audiencia ante la o el juzgador competente la cual se regirá por las reglas generales previstas en este Código. En la audiencia, la víctima y el denunciado si corresponde podrán llegar a una conciliación, salvo el caso de violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar. El acuerdo se pondrán en conocimiento de la o el juzgador para que ponga fin al proceso.”*

*“Artículo 642.- Reglas.- El procedimiento expedito de contravenciones penales deberá sustanciarse de conformidad con las disposiciones que correspondan del presente Código y las siguientes reglas:*

- 1. Estas contravenciones serán juzgadas a petición de parte.*
- 2. Cuando la o el juzgador de contravenciones llegue a tener conocimiento que se ha cometido este tipo de infracción, notificará a través de los servidores respectivos a la o al supuesto infractor para la audiencia de juzgamiento que*



*deberá realizarse en un plazo máximo de diez días, advirtiéndole que deberá ejercitar su derecho a la defensa.*

*3. Hasta tres días antes de la audiencia, las partes realizarán el anuncio de pruebas por escrito, salvo en el caso de contravenciones flagrantes.*

*4. En caso de no asistir a la audiencia, la persona procesada, la o el juzgador de contravenciones dispondrá su detención que no excederá de veinticuatro horas con el único fin de que comparezca a ella.*

*5. Si la víctima en el caso de violencia contra la mujer y miembro del núcleo familiar no comparece a la audiencia, no se suspenderá la misma y se llevará a cabo con la presencia de su defensora o defensor público o privado.*

*6. Si una persona es sorprendida cometiendo esta clase de contravenciones será aprehendida y llevada inmediatamente a la o al juzgador de contravenciones para su juzgamiento. En este caso las pruebas serán anunciadas en la misma audiencia.*

*7. Si al juzgar una contravención la o el juzgador encuentra que se trata de un delito, deberá inhibirse y enviará el expediente a la o al fiscal para que inicie la investigación.*

*8. La o el juzgador estarán obligados a rechazar de plano todo incidente que tienda a retardar la sustanciación del proceso.*

*9. La sentencia dictada en esta audiencia de acuerdo con las reglas de este Código, es de condena o ratificatoria de inocencia y podrá ser apelada ante las o los juzgadores de la Corte Provincial.”*

4.4.- Acción Civil.- La víctima el acoso laboral o mobbínɡ podría ejercer una acción civil en contra del acosador, y exigir el resarcimiento de los daños y perjuicios, ocasionados por la práctica del mobbínɡ. Mediante una demanda ante el Juez de las Unidades Judiciales de lo Civil, en virtud de lo dispuesto en el artículo 2231 y 2232 que establecen:

*“Art. 2231.- Las imputaciones injuriosas contra la honra o el crédito de una persona dan derecho para demandar indemnización pecuniaria, no sólo si se prueba daño emergente o lucro cesante, sino también perjuicio moral.*



*Art. 2232.- En cualquier caso no previsto en las disposiciones precedentes, podrá también demandar indemnización pecuniaria, a título de reparación, quien hubiera sufrido daños meramente morales, cuando tal indemnización se halle justificada por la gravedad particular del perjuicio sufrido y de la falta.”*

La ley permite demandar cuando se ha sufrido injurias contra la honra y crédito de una persona o daños morales, con la finalidad de tener una reparación pecuniaria, es decir en dinero.

Es claro que la víctima del acoso laboral o mobbing puede tener daños morales o ser injuriado, por lo que puede con una demanda civil de resarcimiento de daños y perjuicios tener una reparación monetaria del daño, pero también cabe recalcar como ya lo establecimos anteriormente puede la víctima proceder con una acción penal mediante una querrela.

**4.5.- Acciones Constitucionales.-** La Constitución de Montecristi, al ser una constitución garantista, y proteccionista, reconoce y garantiza muchos derechos fundamentales y al mismo tiempo establece las acciones correspondientes para la protección de los derechos reconocidos en la Carta Magna y en los Instrumentos Internacionales, que tienen la misma jerarquía que la norma Constitucional.

El trabajador víctima del acoso laboral o mobbing, siempre será sujeto de violación de derechos fundamentales reconocidos en la Constitución e Instrumentos Internacionales como se reconoció en capítulos anteriores, por lo que puede hacer uso de las acciones constitucionales reguladas en la Constitución de la República dentro del capítulo tercero sobre las garantías Jurisdiccionales desde el artículo 86 hasta el artículo 94, y también regulados en la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional.



El artículo 86 de la constitución establece disposiciones generales que regulan a las garantías jurisdiccionales:

*“Art. 86.- Las garantías jurisdiccionales se regirán, en general, por las siguientes disposiciones:*

*1. Cualquier persona, grupo de personas, comunidad, pueblo o nacionalidad podrá proponer las acciones previstas en la Constitución.*

*2. Será competente la jueza o juez del lugar en el que se origina el acto o la omisión o donde se producen sus efectos, y serán aplicables las siguientes normas de procedimiento:*

*a) El procedimiento será sencillo, rápido y eficaz. Será oral en todas sus fases e instancias.*

*b) Serán hábiles todos los días y horas.*

*c) Podrán ser propuestas oralmente o por escrito, sin formalidades, y sin necesidad de citar la norma infringida. No será indispensable el patrocinio de un abogado para proponer la acción.*

*d) Las notificaciones se efectuarán por los medios más eficaces que estén al alcance del juzgador, del legitimado activo y del órgano responsable del acto u omisión.*

*e) No serán aplicables las normas procesales que tiendan a retardar su ágil despacho.*

*3. Presentada la acción, la jueza o juez convocará inmediatamente a una audiencia pública, y en cualquier momento del proceso podrá ordenar la práctica de pruebas y designar comisiones para recabarlas. Se presumirán ciertos los fundamentos alegados por la persona accionante cuando la entidad pública requerida no demuestre lo contrario o no suministre información. La jueza o juez resolverá la*

*causa mediante sentencia, y en caso de constatarse la vulneración de derechos, deberá declararla, ordenar la reparación integral, material e inmaterial, y especificar e individualizar las obligaciones, positivas y negativas, a cargo del destinatario de la decisión judicial, y las circunstancias en que deban cumplirse.*



*Las sentencias de primera instancia podrán ser apeladas ante la corte provincial. Los procesos judiciales sólo finalizarán con la ejecución integral de la sentencia o resolución.*

*4. Si la sentencia o resolución no se cumple por parte de servidoras o servidores públicos, la jueza o juez ordenará su destitución del cargo o empleo, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal a que haya lugar. Cuando sea un particular quien incumpla la sentencia o resolución, se hará efectiva la responsabilidad determinada en la ley.*

*5. Todas las sentencias ejecutoriadas serán remitidas a la Corte Constitucional, para el desarrollo de su jurisprudencia.”*

Para presentar una acción constitucional, no es necesario de ninguna formalidad, el procedimiento es oral, rápido y sencillo, sin necesidad de Abogado, y es hábil todos los días y horas, se puede presentar de forma oral o por escrito, y algo muy importante, para evitar la impunidad por desconocimiento de la ley se puede plantear sin la necesidad de citar la norma infringida. Esto ayuda para que la víctima del acoso laboral o Mobbing, sea beneficiada de forma oportuna, sin necesidad de ninguna formalidad, solo con el hecho de poner en conocimiento del Juez, para que este tome las medidas preventivas necesarias de forma urgente, y así cesar la violación de los derechos de la víctima.

El artículo 87 de la Constitución establece algo muy importante, y muy poco tratado por la doctrina, sobre las medidas cautelares constitucionales, y de mucha utilidad para el tema tratado, debido a que la víctima de acoso laboral o mobbing, puede solicitar una medida cautelar para que cese la violación o la amenaza de violación de sus derechos.

*“Art. 87.- Se podrán ordenar medidas cautelares conjunta o independientemente de las acciones constitucionales de protección de derechos, con el objeto de evitar o hacer cesar la violación o amenaza de violación de un derecho.”*



Las medidas cautelares constitucionales son tratadas en su totalidad en los artículos 26 al 38 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, de los cuales con relación al tema del presente trabajo, se destacan:

*“Art. 26.- Finalidad.- Las medidas cautelares tendrán por objeto evitar o cesar la amenaza o violación de los derechos reconocidos en la Constitución y en instrumentos internacionales sobre derechos humanos.*

*Las medidas cautelares deberán ser adecuadas a la violación que se pretende evitar o detener, tales como la comunicación inmediata con la autoridad o persona que podría prevenir o detener la violación, la suspensión provisional del acto, la orden de vigilancia policial, la visita al lugar de los hechos. En ningún caso se podrán ordenar medidas privativas de la libertad.”*

*“Art. 27.- Requisitos.- Las medidas cautelares procederán cuando la jueza o juez tenga conocimiento de un hecho por parte de cualquier persona que amenace de modo inminente y grave con violar un derecho o viole un derecho.”*

*“Art. 29.- Inmediatez.- Las medidas cautelares deberán ser ordenadas de manera inmediata y urgente. La jueza o juez deberá ordenarlas en el tiempo más breve posible desde que recibió la petición.”*

*“Art. 31.- Procedimiento.- El procedimiento para ordenar medidas cautelares será informal, sencillo, rápido y eficaz en todas sus fases. La jueza o el juez tendrá la obligación de buscar los medios más sencillos que estén a su alcance para proteger el derecho amenazado o que está siendo vulnerado.”*

*“Art. 32.- Petición.- Cualquier persona o grupo de personas podrá interponer una petición de medidas cautelares, de manera verbal o escrita, ante cualquier jueza o juez. Si hubiere más de una jueza o juez, la competencia se radicará por sorteo. En la sala de sorteos se atenderá con prioridad a la persona que*



*presente una medida cautelar. En caso de que se presente la petición oralmente, se realizará el sorteo sólo con la identificación personal.*

*La petición podrá ser interpuesta conjuntamente con el requerimiento de cualquiera de las garantías jurisdiccionales previstas en la Constitución, cuando tenga por objeto detener la violación del derecho. En estos casos, las medidas cautelares se tramitarán previamente a la acción para declarar la violación de derechos por lo que no se requerirá la calificación del requerimiento para que proceda la orden de medidas cautelares; de ser procedente, la jueza o juez podrá ordenar las medidas cautelares cuando declare la admisibilidad de la acción. El requerimiento se tramitará de conformidad con lo dispuesto en esta ley.*

*El peticionario deberá declarar si ha interpuesto otra medida cautelar por el mismo hecho.”*

La finalidad de las medidas cautelares constitucionales a mí parecer son 2: evitar o cesar la violación de los derechos y evitar y cesar la amenaza a los derechos reconocidos en la Constitución y en instrumentos internacionales sobre derechos humanos, por lo tanto la víctima del acoso laboral o mobbing puede solicitar una medida cautelar cuando un derecho este siendo violentado por ejemplo el empleador dispone que ninguna persona tenga contacto con la víctima y le aísla, no le da trabajo, etc. o también se encuentre en amenaza a ser violentado, por ejemplo el empleador ha amenazado al trabajador con despedirle si no realiza una actividad que pone en riesgo la salud del trabajador. Pero como requisito esa violación o amenaza debe ser inminente y grave como lo dispone el artículo 27, y el juez con la sola petición de la víctima debe ordenar las medidas cautelares de forma inmediata y urgente, por ejemplo la suspensión del acto, vigilancia policial, etc. sin necesidad de prueba inclusive, pues el juez no está facultado para exigir prueba, según el artículo art. 33 párrafo primero que establece:



*“Art. 33.- Resolución.- Una vez que la jueza o juez conozca sobre la petición de medidas cautelares, si verifica por la sola descripción de los hechos que se reúnen los requisitos previstos en esta ley, otorgará inmediatamente las medidas cautelares correspondientes. No se exigirán pruebas para ordenar estas medidas ni tampoco se requiere notificación formal a las personas o instituciones involucradas.”*

**4.5.1.- Acción de Protección.-** La Acción de Protección, se encuentra establecida en nuestra Constitución en el artículo 88, y es tratada en el artículo 39 al 42 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional. La finalidad de la acción de protección es amparar los derechos fundamentales, y procede cuando exista la violación de un derecho o se haya violado un derecho fundamental, ya sea por acción u omisión, al respecto los artículos 88 de la constitución y 39 de la ley orgánica de garantías jurisdiccionales y control constitucional establecen:

*“Art. 88.- La acción de protección tendrá por objeto el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la Constitución, y podrá interponerse cuando exista una vulneración de derechos constitucionales, por actos u omisiones de cualquier autoridad pública no judicial; contra políticas públicas cuando supongan la privación del goce o ejercicio de los derechos constitucionales; y cuando la violación proceda de una persona particular, si la violación del derecho provoca daño grave, si presta servicios públicos impropios, si actúa por delegación o concesión, o si la persona afectada se encuentra en estado de subordinación, indefensión o discriminación.”*

*“Art. 39.- Objeto.- La acción de protección tendrá por objeto el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la Constitución y tratados internacionales sobre derechos humanos, que no estén amparados por las acciones de hábeas corpus, acceso a la información pública, hábeas data, por incumplimiento, extraordinaria de protección y extraordinaria de protección contra decisiones de la justicia indígena.”*



De los 3 requisitos establecidos en el artículo 40, hay que tomar mayor atención al establecido en el numeral 3, ya que para que proceda una acción de protección e indispensable que no haya más mecanismos judiciales para proteger el derecho violado.

La acción de protección por tener este requisito que es indispensable, se vuelve el más apto para proteger a la víctima del acoso laboral, pues al no haber en nuestra legislación disposición que regula de forma concreta a este problema, este requisito se vuelve fácil, ante el Mobbíng o acoso laboral, es decir la víctima del acoso laboral podría plantear una acción de protección, pues en la práctica del acoso laboral se vulneran un sin número de derechos reconocidos en la constitución e instrumentos internacionales y que lamentablemente no existe otros mecanismos judiciales para proteger a la víctima de este problema.

En el artículo 40 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional establece los requisitos:

*Art. 40.- Requisitos.- La acción de protección se podrá presentar cuando concurren los siguientes requisitos:*

- 1. Violación de un derecho constitucional;*
- 2. Acción u omisión de autoridad pública o de un particular de conformidad con el artículo siguiente; y,*
- 3. Inexistencia de otro mecanismo de defensa judicial adecuado y eficaz para proteger el derecho violado.*

La acción de protección podría ser utilizada por un trabajador víctima del acoso laboral o Mobbíng, cuando de la práctica del acoso que sufre el trabajador, se esté violentando o se haya violado un derecho fundamental reconocido en la constitución o tratados internacionales sobre derechos humanos, tales como el derecho de integridad física, psíquica y sexual, derecho a la intimidad, derecho a la igualdad y no discriminación, derecho a l honor y buen nombre, derecho a una vida digna, derecho a la salud, derecho a desarrollar sus labores en un



ambiente adecuado y propicio, ya sea dentro del ámbito público o privado y en este último caso cuando se den las circunstancias establecidas en el numeral 4 del artículo 41, y de mayor relevancia para el tema tratado sería el numeral 5, sobre actos discriminatorios que se podrían dar en contra del trabajador víctima del acoso laboral o mobbing.

*“Art. 41.- Procedencia y legitimación pasiva.- La acción de protección procede contra:*

*1. Todo acto u omisión de una autoridad pública no judicial que viole o haya violado los derechos, que menoscabe, disminuya o anule su goce o ejercicio.*

*2. Toda política pública, nacional o local, que conlleve la privación del goce o ejercicio de los derechos y garantías.*

*3. Todo acto u omisión del prestador de servicio público que viole los derechos y garantías.*

*4. Todo acto u omisión de personas naturales o jurídicas del sector privado, cuando ocurra al menos una de las siguientes circunstancias:*

*a) Presten servicios públicos impropios o de interés público;*

*b) Presten servicios públicos por delegación o concesión;*

*c) Provoque daño grave;*

*d) La persona afectada se encuentre en estado de subordinación o indefensión frente a un poder económico, social, cultural, religioso o de cualquier otro tipo.*

*5. Todo acto discriminatorio cometido por cualquier persona.”*



## **5.- Capítulo V**

### **5.1. Conclusiones.-**

1.-Que el Mobbing laboral o acoso laboral es un problema social, que mucho daño está haciendo a la sociedad ecuatoriana. Y afecta en especial a la salud psíquica y física del trabajador víctima del acoso laboral.

2.- De los antecedentes y presupuestos del mobbing, establecidos en el capítulo primero de esta monografía, me ha permitido tener una mayor comprensión del origen y nacimiento del Acoso o Mobbing Laboral, y sus efectos en la vida de la víctima, compañeros de trabajo y en los intereses del empleador.

3.- Como conclusión de las clases de mobbing, ya hemos determinado que la doctrina contemporánea divide mobbing en dos grupos el horizontal y vertical, y este a su vez en ascendente y descendente.

4.-Que las acciones legales en nuestro país son varias, pero no exclusivas al problema del mobbing o acoso laboral, si no que la víctima del acoso laboral o mobbing podría hacer uso de las acciones legales cuando los actos realizados por el acosador se enmarquen dentro de la tipificación. Por otro lado la víctima del acoso laboral o mobbing tiene la facultad de plantear acciones constitucionales para la defensa de sus derechos fundamentales.

5.- Que en nuestro país es necesario de forma urgente, la regulación específica en cuanto al acoso laboral o mobbing para poner un punto final a este problema social. Ya que de lo analizado y revisado en nuestra legislación no existe norma concreta en contra del mobbing o acoso laboral.

6.- Que las consecuencias que produce este problema, son muchas y en diferentes ámbitos: desde la salud de la víctima; consecuencias familiares como el bienestar de la familia de la víctima; consecuencias sociales, como en las amistades y adaptación de la víctima; e incluso hasta para el propio empleador con consecuencias económicas.

7.-Que a mi parecer el Mobbing o acoso laboral debe ser tipificado como un delito independiente dentro del código penal, debido al impacto en la salud



física y psíquica, en la familia, en el trabajo y en la sociedad. Ya que la víctima se encuentra en una situación de subordinación o desigualdad, y más aún cuando el acosador actúa con dolo, premeditación, buscando hacer daño a la víctima.

## GLOSARIO

**Ídem:** Para hacer referencia a la citación anterior.



## BIBLIOGRAFÍA

- LORENZ KONRAD. Sobre la Agresión. Ed. Siglo XXI, Madrid 1973.
- Enciclopedia Wikipedia:  
[http://es.wikipedia.org/wiki/Mobbing\\_\(Acoso\\_e\\_intimidaci%C3%B3n\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Mobbing_(Acoso_e_intimidaci%C3%B3n)).
- CABALLERO RENDÓN, JAVIER. Acoso psicológico en el trabajo “mobbing”. Revista Paceña Familiar. [www.mflapaz.com](http://www.mflapaz.com). La Paz Bolivia. 2005.
- IÑAKI PIÑUEL Y ZABALA. Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico laboral psicológico en el trabajo. Ed. Sal Terrae, España. 2001.
- Rodríguez López, P. El acoso moral en el trabajo. España: Ediciones Jurídicas. 2004.
- Dr. Santiago J. Profundo, “Mobbing: cuando el trabajo nos destruye” [www.mobbinglaboral.com.ar](http://www.mobbinglaboral.com.ar). Buenos Aires- Argentina. 2013.
- SERGIO GAMONAL CONTRERAS, “El daño moral en el contrato de trabajo” Segunda Edición. Editorial: Legal Publishing. Santiago de Chile. 2007.
- Marie France Hirigoyen. “Le harcèlement moral” Publicado en francés, por Éditions La Découverte y Syros, París. 1998. Traducción por Enrique Folch González, Ediciones Paidós Ibérica. 1999.
- Heinz Leyman, “mobbing: la persecution au travail”. Ed. Suil. Paris. 1996.
- ROMERO PÉREZ, J. “Mobbing Laboral: acoso moral, psicológico” Revista de Ciencias Jurídicas N° 111, (131-162). Costa Rica. 2006.
- TRUDE AUSFELDER. Mobbing: “El acoso moral en el trabajo, prevención, síntomas y soluciones”. Título original: “Mobbing Konflikte am Arbeitsplatz erkennen offen und lösen”. Editorial Océano, S. L. Barcelona, España. 2002.
- Piñuel y Zavala. Mobbing: Como prevenir, identificar y solucionar el acoso psicológico en el trabajo. Editorial Pirámide. Madrid. 2001.
- H.G. JOHANNES, Critica del Oficinismo. Editorial Dunken. Buenos Aires. 2005.



- 
- HIRIGOYEN, Marie- France. El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso. Ediciones Paidós. Barcelona, España. 2001.
  - AMERICO PLA RODRIGUEZ. “Los principios del derecho de trabajo”, 3ra edición, Depalma. Buenos Aires, 1998.
  - Diccionario de la Real Academia Española. [www.rae.es](http://www.rae.es).  
<http://lema.rae.es/drae/?val=acoso>.
  - IIEDDI, Instituto de Innovación Educativa y Desarrollo Directivo. Creado por Iñaki Piñuel. <http://www.acosoescolar.com/>.
  - [www.elmobbing.com](http://www.elmobbing.com). <http://www.elmobbing.com/factores-psicosociales-organizacionales-mobbing-acoso-laboral>.