



# UNIVERSIDAD DE CUENCA

**Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales**

**Maestría En Derecho Laboral Y Seguridad Social**

**Medios eficaces para probar el acoso laboral como causal en el trámite de Visto Bueno**

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Magister en Derecho Laboral

**Autora:**

Abg. Silvia Natalia Montalván Peralta

CI:0104135488

Correo electrónico: aivlismon24@hotmail.com

**Directora:**

Dra. Elisa Verónica Lanas Medina

CI:1712064276

**Cuenca-Ecuador**

17-febrero-2020



## **Resumen:**

La presente investigación tiene la finalidad de dar a conocer la figura legal del acoso laboral, conceptualizando el mismo, de tal modo que entendamos que es, que implica la existencia del mismo en el ambiente laboral, su origen, su peligro, pero sobre todo la importancia que tiene su estudio en el tratamiento procesal del mismo, indagando de manera especial en la prueba, de modo que la investigación nos lleve a conocer que medios de prueba serían los más idóneos al momento de iniciar un proceso de visto bueno por la causal de acoso laboral, tomando en consideración la integración de dicha figura legal de manera relativamente reciente a la legislación ecuatoriana.

Del mismo modo nos serviremos de conocer principios procesales doctrinarios relativos a la prueba y el tratamiento especial de ésta dentro de un proceso de acoso laboral no solo por ser una materia social, sino por la dificultad que implica la prueba, en este contexto será importante conocer la manera en la que otras legislaciones vienen aplicando dicha figura, conociendo las dificultades que se han encontrado las mismas en el ejercicio de dicha figura, y como ha solventado las mismas.

Dicho estudio se complementará con algunas entrevistas a personajes que ejercen cierta representatividad del sector para el que laboral, como es un representante de los empleadores, otro representante por los trabajadores, un inspector de trabajo y un abogado laboralista, de manera que tengamos una visión real de como se está ya aplicando dicha figura legal en la provincia del Azuay.

**Palabras claves:** Acoso laboral. Inversión de la carga de la prueba. Prueba indiciaria.



**ABSTRACT:**

The present investigation has the purpose of making known the legal figure of mobbing, conceptualizing it, in such a way that we understand that it is, which implies its existence in the work environment, its origin, its danger, but above all the its study importance in the procedural treatment of the same, investigating in a special way in the test, so that the investigation leads us to know which means of proof would be the most suitable at the time of initiating a process of approval for the cause of mobbing, taking into account the integration of said legal figure in a relatively recent way into Ecuadorian legislation.

In the same way we will use to know doctrinal procedural principles related to the test and the special treatment of this within a process of mobbing not only because it is a social matter, but because of the difficulty involved in the test, in this context it will be important to know the way in which other laws have been applying said figure, knowing the difficulties that they have encountered in the exercise of said figure, and how they have solved them.

This study will be complemented with some interviews with characters that exercise some representativeness of the sector for which labor, such as a representative of employers, another representative for workers, a labor inspector and a labor lawyer, so that we have a real vision of how this legal figure is already being applied in the province of Azuay.

**Keywords:** Mobbing. Reversal of the burden of proof. Indicia proof.



## ÍNDICE GENERAL

RESUMEN EJECUTIVO .....	2
ABSTRACT.....	3
ÍNDICE GENERAL .....	4
DEDICATORIA .....	7
AGRADECIMIENTO .....	8
INTRODUCCIÓN .....	9
<b>1 CAPITULO PRIMERO El Acoso Laboral .....</b>	<b>12</b>
1.1 Antecedente Histórico del vocablo “Acoso Laboral” .....	19
1.2 Concepto de Acoso Laboral.....	21
1.3 Tipos de Acoso Laboral.....	26
1.4 Consecuencias del Acosó Laboral .....	29
1.4.1 De tipo psicológico .....	29
1.4.2 De tipo social .....	33
1.4.3 De tipo económico .....	35
1.5 Derechos Fundamentales Vulnerados en el acoso laboral. ....	37
<b>2 CAPITULO SEGUNDO La Prueba Y La Inversión De La Misma En Materia Laboral .....</b>	<b>46</b>
2.1 Importancia y concepto de prueba .....	46
2.2 Diferencia entre prueba y medios de prueba .....	48
2.3 La carga de la prueba en materia laboral .....	51
<b>3 CAPITULO TERCERO Dificultades Para Probar El Acoso Laboral Y Cuáles Serían Los Medios Más Idóneos De Probarlo En El Trámite De Visto Bueno .....</b>	<b>53</b>
3.1 Dificultades para probar el acoso laboral .....	53
3.1.1 La Carga de la prueba en el acoso laboral .....	60
3.1.2 Subjetividad Valorativa .....	63
3.2 Comparación con las legislaciones de Chile, Colombia y España con respecto a la prueba en el acoso laboral .....	66
3.3 Entrevista a los Inspectores de Trabajo del Azuay, para analizar cuantos casos de acoso laboral se ha conocido desde el 9 de nov 2017 hasta junio 2018 y los parámetros de valoración de la prueba utilizados, así como la entrevista al Presidente de la Cámara de la Industria y a un Dirigente Sindical. ....	74
3.4 Análisis de los medios de prueba más idóneos que prueben el acoso laboral. ....	82
3.5 Conclusiones .....	84
3.6 Recomendaciones .....	86
3.7 BIBLIOGRAFÍA .....	87
3.8 ANEXOS .....	91



## Cláusula de licencia y autorización para publicación en el Repositorio

### Institucional

Yo, Silvia Natalia Montalvan Peralta, en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación “Medios eficaces para probar el acoso laboral como causal en el trámite de Visto Bueno”, de conformidad con el Art. 114 del CODIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, reconozco a favor de la Universidad de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo a la Universidad de Cuenca para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el repositorio institucional, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 17 de febrero de 2020

Abg. Silvia Natalia Montalván Peralta

C.C. 010413548-8



### Cláusula de Propiedad Intelectual

Yo, Silvia Natalia Montalvan Peralta, autora del trabajo de titulación “Medios eficaces para probar el acoso laboral como causal en el trámite de Visto Bueno”, certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación, son de exclusiva responsabilidad de su autor.

Cuenca, 17 de febrero de 2020

Abg. Silvia Natalia Montalván Peralta

C.C. 010413548-8



## **DEDICATORIA**

El presente estudio lo dedico a las personas más importantes de mi vida y que han sido y son el motor de impulso para seguir adelante, mejorando como persona y como profesional, que me han dado todo su amor y apoyo diario, como son mi hijo Pablo Andrés, mi hija Ana Paula, mi esposo Jorge Bravo, y mi madre Blanca Peralta, a quienes dedico este trabajo que lo he realizado con mucho cariño.

Abg. Silvia Natalia Montalván Peralta

C.C. 010413548-8



## AGRADECIMIENTO

Agradezco de manera especial a la Universidad Politécnica Salesiana, por haberme apoyado con media beca para los estudios de maestría, y de manera especial al Dr. Jeffrey Zúñiga Ruilova, Procurador de la misma, quien me ha apoyado de manera incondicional en todo el transcurso del tiempo hasta la finalización de la maestría, así también agradezco a la Universidad de Cuenca, facultad de Derecho, que ha hecho posible la realización de este Post Grado que ha sido un aporte valioso para aquellos profesionales del derechos que estamos en busca del perfeccionamiento de nuestros conocimientos, y de manera especial a mi directora de tesis la Dra. Elisa Lanas, por su diligencia, apoyo y comprensión, que ha constituido una parte fundamental para la conclusión del presente trabajo de investigación.

Abg. Silvia Natalia Montalván Peralta

C.C. 010413548-8





## INTRODUCCIÓN

Es importante recordar uno de los artículos de mayor importancia de la Constitución ecuatoriana como estandarte de los derechos laborales, este es el artículo 33, que menciona al trabajo como un derecho, y un deber social, una fuente de ingreso económico para el trabajador, y que además se lo cataloga como una fuente de realización personal, pero que sobre todo se enfatiza la obligación del Estado de garantizar a los trabajadores un ambiente de trabajo sano, donde se respete su dignidad, empezando desde el pago de una justa remuneración, que le permita llevar una vida decorosa (CONSTITUCION, 2008)

En plena coherencia con la Constitución el legislador ha implementado en el Ecuador, en noviembre de 2017 la figura del acoso laboral, en busca de precautelar los derechos de los trabajadores de manera que se garantice un ambiente laboral sano para el trabajador, no solo visto desde el punto de vista físico, sino también desde el punto de vista psicológico, es decir que pueda realizar su trabajo en un ambiente libre de violencia psicológica, de cualquier tipo de trato humillante, degradante que vaya en detrimento de su dignidad.

En virtud de ello, la presente investigación realizará un estudio de una manera integral que nos permita obtener un conocimiento profundo de lo que es el Acoso laboral en si, estudiarlo desde sus orígenes, la doctrina que se ha desarrollado en base a ella, sus alcances, toda la normativa internacional relacionada con la figura del acoso laboral, en especial los acuerdos especiales emitidos por OIT, como órgano rector de vigilancia de los derechos laborales.

El acoso laboral no es un fenómeno nuevo, en realidad ha sido una situación que ha venido aquejando a la sociedad desde tiempos inmemoriales, podríamos decir, que desde el primer momento en que se dio la figura del trabajo remunerado, no se puede negar que la relación



de poder que existe, propicie el abuso del mismo en la mayoría de las veces. Lo importante en este tema, es que cada vez las sociedades van siendo más conscientes de estas situaciones y ven la necesidad de regular, de manera que se busque proteger sobre todo a la parte más vulnerable de la relación laboral, pues las consecuencias y daños que sufren los trabajadores que han sido acosados laboralmente son varios, desde daños psicológicos, económicos y sociales, los mismos que los expondremos en el presente estudio de una manera más detallada, así mismo hay que ser conscientes que el acoso no solo puede venir de la parte del empleador, la experiencia ha demostrado que buena parte de los causantes de acoso suelen ser los mismos compañeros de trabajo, y sobre todo en el ambiente laboral del sector público los empleados que ocupan cargos de dirección en muchas veces se han visto acosados por el grupos de trabajadores o empleados a su cargo, de esta manera nos damos cuenta que dentro del acoso laboral nos vamos a encontrar con toda una clasificación de tipos de acoso, e incluso de modalidades del mismo en base a la finalidad.

Así mismo la presente investigación se irá adentrando en un tema que para muchas legislaciones como lo veremos más adelante, como son España, Chile, Colombia, detectaron que podría convertirse en un problema, esto es la prueba, dada la naturaleza de la acción, no será fácil la obtención de la misma, por ello se hará un breve estudio un poco general sobre la teoría de la prueba, de donde nace y la razón de ser de la inversión de la carga de la prueba en lo laboral, para pasar a profundizar, la carga de la prueba dentro del acoso laboral, su inversión y como va apareciendo la prueba indiciaria así como su valoración.

El estudio será complementado con algunas entrevistas a personajes importantes dentro de los diferentes sectores sociales, tales como son un representante de los empleadores, un representante de los trabajadores, una autoridad de trabajo, y un abogado laboralista, de



manera que confrontemos la teoría con la parte práctica y vivencial en la provincia del Azuay con respecto a manejo de esta nueva figura como lo es el acoso laboral, y como se está llevando las pruebas en el mismo.



## CAPITULO PRIMERO

### El Acoso Laboral

- ▶ El acoso laboral es una figura legal que ya se ha venido implementado en algunos países como Suecia, Francia, España, Bélgica, Argentina, Colombia, entre otros, como medida preventiva y garantía de protección de los derechos del trabajador, frente al hostigamiento, al maltrato psicológico, que pueden sufrir los mismos en su ambiente de trabajo.

Si bien el acoso laboral es un mal que aqueja a muchos países del mundo, no existe en los instrumentos internacionales como tal, sin embargo, cuando nos referimos a bienes jurídicos que busca proteger: como son la dignidad, la honra, el buen nombre, la intimidad, encontramos que todos estos derechos forman parte de los derechos humanos por tanto dignos de protección no solo de uno, sino varios instrumentos internacionales que veremos a continuación.

Al respecto la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su Art. 1 dice “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros” (UNIDAS, 1948)

Hay que tomar en consideración que este derecho de la Dignidad, encierra una gran importancia dentro del mundo de los Derechos por así decirlo, pues en su significado esto quiere decir “Grandeza, ser Merecedor de algo” (RAE, 2018) siendo así todo ser humano



merecedor a que se respeten sus derechos, tales como el derecho a su integridad física y moral, a no ser sometido a esclavitud, tortura, tratos crueles, inhumanos, degradantes a no ser discriminado, a tener derecho a su intimidad, a su vida privada, a su honra a su buena reputación (UNIDAS, ORGANIZACION DE LAS NACIONES UNIDAS, 1948).

Otro Artículo de suma importancia para nuestro estudio es el Art. 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que dice lo siguiente:

“1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses” (UNIDAS, ORGANIZACION DE LAS NACIONES UNIDAS, 1948).

Este artículo se refiere especialmente todo lo referente al derecho del trabajo, a un ambiente laboral sano libre de discriminación, salarios justos que otorguen una vida digna no solo al trabajador sino también a su familia, a la estabilidad laboral, el derecho a organizarse, es decir, toda una serie de derechos que deben ser protegidos y que las diferentes legislaciones están obligadas a proteger.



Así también tenemos otros instrumentos internacionales de protección de estos derechos como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966, donde se reitera el hecho que nadie debe ser objeto de tratos crueles, inhumano, degradantes, propugnando el derecho a la vida, a la igualdad, a la protección de la ley. (UNIDAS, COMPASS, 2017)

Otro de los instrumentos internacionales que tratan este tema al respecto es el Pacto Internacional de los Derechos Económico, Sociales y Culturales de 1966, donde en sus artículos 6 y 7 se refieren al trabajo como un derecho, a la libertad de trabajo, y las condiciones en las que debe desarrollarse el mismo, es decir con una remuneración que asegure la vida digna, seguridad e higiene. (UNIDAS, NACIONES UNIDAS, 2019)

Además, contamos con la Convención Americana de Derechos Humanos o Pacto de San José de 1969, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos o Protocolo de San Salvador de 1988, donde se han desarrollado derechos humanos que guardan estrecha relación con el tema del trabajo y su ambiente laboral.

La importancia de un instrumento internacional, es el compromiso que asume cada país miembro de integrarlos a sus legislaciones de manera obligatoria, y el reconocimiento de los derechos de las personas por el solo hecho de ser seres humanos, recordemos que en los tiempos de la primera y segunda guerra mundial se otorgaban a ciertas etnias raciales la calidad de “subhumanos” (FERRERO, 2013)



Una organización que es importante de mencionar dentro de este contexto es la OIT, que es la Organización Internacional del Trabajo que nació en 1919 como parte del Tratado de Versalles luego que terminara la Primera Guerra Mundial, la OIT, es un organismo especial pues tiene una constitución tripartita, es decir, está constituida por representantes de los gobiernos, empleadores y trabajadores, donde su mayor inspiración es la justicia y la humanidad, (OIT, 2019)

La OIT es el organismo internacional encargado de velar porque los Estados cumplan con sus obligaciones en lo que se refiere a la protección de los derechos humanos laborales, con condiciones mínimas de vida y trabajo decente, al respecto existe un Documento que se llama Memoria del Director General de Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo de 1998 en donde encontramos algunos puntos que hacen una especial referencia sobre empleo adecuado, remuneración justa, protección social apropiada y empleo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. (UNIDAS, MEMORIA DEL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO DE LA OIT, 2000)

Recientemente en junio del 2019 se firmó el Convenio 190 de la OIT en Ginebra, referente a la violencia y al acoso en el trabajo, un documento muy importante porque marca las pautas que son una verdadera guía para la aplicación de la figura del acoso laboral, pues no es un tema de fácil aplicación, las complicaciones que han mostrado los países que la vienen aplicando lo han demostrado, tal es así, que ni siquiera se ha tenido



del todo claro cuál es el ámbito de trabajo para efectos del acoso, en este sentido el Convenio 190 va desarrollando de una serie de conceptos y a la vez que delimitando el alcance de lo que implica el concepto de acoso laboral, su ámbito de aplicación, y marca además los procedimientos a seguir para la implementación de dicha figura en las diferentes legislaciones, es así que por ejemplo dicho Convenio en su Art. 1 nos da un concepto de lo que se considera acoso, en su Art. 2, qué personas son susceptibles de sufrir acoso laboral, y este punto es muy importante porque el acoso no solo hace referencia a trabajador asalariado, sino que va más allá, es decir a un postulante a un trabajo, un pasante, un aprendiz, incluso una persona que hubiese sido despedida, y aquellos que ejercen funciones por el empleador, lo cual amplía nuestra visión, respecto al acoso laboral.

En tanto que el Art. 3, del Convenio 190 hace una especial referencia al lugar donde se comete acoso laboral, claro la mayoría de veces entendemos que este ocurre únicamente dentro de las instalaciones del lugar de trabajo, sin embargo el Convenio ha ampliado esta visión, pues dice que el acoso laboral se puede dar, no solo en el lugar de trabajo, sino también, en lugares que se relacionan con el trabajo o en consecuencia del mismo, es decir, espacios públicos o privados que son el lugar de trabajo, lugares donde se paga al trabajador, en los comedores, vestidores, sanitarios, en los lugares de eventos, viajes, capacitaciones, o formación, en el marco de las comunicaciones también, esto es a través de medios telefónicos e informáticos, incluso el trayecto del trabajo al domicilio.





En términos Generales lo que pretende el Convenio es el compromiso de los países miembros de ajustar sus legislaciones a estos nuevos conceptos, creándose nuevas políticas de gobierno, que se establezcan medidas de control y prevención de estas prácticas, que si bien por el momento el Ecuador aún no ha ratificado dicho Convenio, es todo un referente en la aplicación del acoso laboral.

En cuanto al Ecuador éste ha venido sufriendo una serie de cambios importantes a nivel de legislación, sobre todo a partir de la creación de la Constitución del 2008, con una concepción de la vida, del Derecho, de la organización del Estado como tal, diferente, donde la concepción del buen vivir involucra la satisfacción de las necesidades donde se busca mejorar la calidad de vida y muerte dignas, (SENPLADES, 2009) visto no solo desde la óptica de la mera satisfacción de necesidades básicas sino yendo un poco más allá, como son las necesidades espirituales, de ocio, de crecimiento como ser humano, inmerso en esto encontramos incluso conceptos nuevos y novedosos como son la protección a la naturaleza como sujeto de derechos, tomada la naturaleza ahora como un ser vivo, una madre, un hermano, con el que el ser humano debe aprender a coexistir en una simbiosis armónica.

Esta nueva Constitución tiene la virtud de que no es en su esencia un documento meramente declarativo de Derechos, sino más bien es un instrumento donde los Derechos adquirieron la calidad de Normas- Principio, es decir, de directa e inmediata aplicación con una estructuración adjetiva que garantiza los mismos sin la necesidad si quiera de recurrir a la ley, y lógicamente que está impregnada en ella, aquellos principios del



derecho laboral que los podemos encontrar de manera especial Art. 326, donde en especial en su numeral 5, se refiere ya al ambiente laboral, como un ambiente adecuado para el trabajador que le garantice salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar (CONSTITUCION, 2008)

En esta evolución del derecho laboral que viene viviendo el Ecuador, encontramos una reforma al Código de Trabajo, publicada en el Registro Oficial 116 de fecha 9 de noviembre del 2017, donde por primera vez aparece tipificada la figura del acoso laboral como causal de visto que puede ser alegado, tanto para el empleador como por el trabajador para la terminación de la relación laboral por ésta causal.

Figuras legales, como el acoso laboral, se hacen necesarias en una sociedad donde el maltrato, el abuso, la injusticia se apropian de las relaciones laborales, donde por lo general los trabajadores que se ven abocados a tolerar todo tipo de humillación, hostigamiento, violencia psicológica, y física en algunas ocasiones, en razón de no contar con otras fuentes de ingresos para sustentar a sus familias que dependen de estos trabajadores que quedarían sin su sustento diario, con la dificultad de encontrar otro trabajo en un país que vive una continua crisis económica, sin que hayan mayores garantías para un desempleado, pero quien observa estas circunstancias?, a quien le interesa el dolor humano que se esconde tras estas tragedias particulares? Son interrogantes que quedan en el aire.



Esto me recuerda una frase que expresaba el científico social y filósofo Austriaco Karl Polanyi que dice: “Al olvidar que trabajo es sinónimo de hombre, el mercado lo somete al juego de la oferta y la demanda, tratándolo como una simple mercancía” (POLANYI, 1980). Palabras que reflejan un mundo materialista donde se ha puesto al hombre al servicio del dinero y no al revés, como debería de ser, en el que el dinero estaría al servicio del hombre, manteniéndose por encima de toda la dignidad que le rodea al mismo como ser humano.

En virtud de una realidad percibida, es necesario hacer una contribución, un estudio que trate el acoso laboral de una manera técnica, sin perder el sentido humano que contiene la misma, por ello es importante hacer hincapié en lo que propone la misma Constitución del Ecuador actual, una evolución hacia un Estado de Derechos con conceptos más elevados, donde se propugna la creación y garantía de los Derechos, donde se entiende al ser humano como el centro y la razón de ser, de la norma, es importante continuar en esta tarea de procurar, la concientización y el desarrollo de la normativa en favor de la protección de derechos de los que no tienen voz.

### ► Antecedente Histórico del vocablo “Acoso Laboral”

La palabra acoso laboral tiene su origen en la palabra mobbing que fue utilizada por primera vez por el etólogo<sup>1</sup> Konrad Lorenz (1966) citado por Verona M., María C. y Santana M., Raquel (VERONA & SANTANA, 2012) para describir el comportamiento agresivo que

---

<sup>1</sup> Etología. (Del fr. *éthos*, costumbre, y *logía*) f. Ciencia que estudia el comportamiento individual y colectivo de los animales, y en concreto las respuestas que cada especie da al ambiente que le rodea, *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española*, 2006.



tenían un grupo de animales de una condición débil hacia otro más fuerte, o más grande, el término inglés “to mob” se traduce como atacar o maltratar aunque curiosamente también se lo utiliza para referirse a la mafia.

Luego el término mobbing fue utilizado por Brodsky(1976) citado por Trujillo Mara (TRUJILLO, VALDERRABANO, & HERNANDEZ, 2007) quien aplicó el término en el ambiente laboral motivado por la promulgación de una nueva ley que se aprobaba en Suecia de aquel año, el libro publicado por Brodsky se centró en las consecuencias sociomédicas, es decir los daños que pueden ocasionar en la salud del trabajador todo el estrés y agotamiento físico producto de horarios excesivos de trabajo,

Posteriormente el médico sueco Heineman(1992) citado por Trujillo Mara (TRUJILLO, VALDERRABANO, & HERNANDEZ, 2007), utilizó el término mobbing para calificar el comportamiento infantil altamente agresivo dirigido contra un solo niño produciéndose una especie de pandillas.

Pero quien institucionalizó la palabra mobbing referido al campo de lo laboral fue el científico sueco Heinz Leyman quien por primera vez en el país europeo acuñó este término como mobbing, entendiendo dicho término como acoso laboral. Para lo cual lo definió de la siguiente manera de acuerdo lo cita el Dr. Fernando Motta (MOTA, 2017, pág. 96) a Leyman en su artículo “El acoso laboral en Colombia”: “es el encadenamiento sobre un periodo de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas, por una o varias personas, hacia una tercera”.



Es así que por 1996 empieza a manejarse dicho término en Europa, para luego ser desarrollado por autores tales como la francesa Marie France Hirigoyen.

El primer país Europeo en implementar el acoso laboral en su legislación fue Suecia en 1993 con un enfoque preventivo relacionado a la seguridad y salud laboral, posteriormente adopta como figura legal al acoso laboral, Francia en el 2002, donde se desarrolla el concepto con la reiteración del hostigamiento, siguiéndole Bélgica, para luego seguirle Argentina en 2003 siendo el primer país latinoamericano en adoptar dicha figura, país que ha sido un ejemplo para que los demás países latinoamericanos como México, Colombia y hoy Ecuador lo hayan implementado en sus legislaciones.

### ► **Concepto de Acoso Laboral.**

Con respecto al Acoso Laboral se han dado varios conceptos que buscan sobresaltar los aspectos más importantes que configuran dicha acción como tal, es así que para enmarcar de mejor manera la figura del Acoso laboral citaremos el concepto que nos da el mismo Heinz Leyman que dice: es el encadenamiento sobre un periodo de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas, por una o varias personas, hacia una tercera” (MOTTA CARDENAS, 2017)

Si bien en este concepto se refiere al encadenamiento de periodo de tiempo, no hace una especificación hacia el entorno laboral propiamente dicho, sin embargo dicho concepto se va completando posteriormente con lo que indica la Francesa Marie France Hirigoyen como: “Toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud,...) que atenta, por su



repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo” (MOTTA CARDENAS, 2017).

La manera como lo plantea la Dra. Hirigoyen, va encausando el acoso con ciertos elementos más puntuales, es decir las acciones hostiles a las que se refiere inicialmente Leyman, se van mostrando de una manera más descriptiva, como una conducta abusiva, de gesto, palabra, obra, etc., en este concepto ya se va configurando la repetición de la conducta agresiva, su sistematización, que buscan agredir la dignidad de la persona, su integridad física, y psíquica, en el ambiente de trabajo, lo cual ya nos va ubicando de manera concreta el escenario en el que suceden los hechos.

Otro concepto que va configurando con más elementos al acoso laboral es el siguiente; “toda conducta persistente y demostrable, que es ejercida sobre un trabajador que tiene por lo general una condición de subordinación, cuyo propósito es infundir miedo, intimidación, terror y angustia, o causar un perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir su renuncia” (García, Moreno, Rivera, Fragozo, & Murillo, 2014).

El elemento especial de dicho concepto es que indica que dicha conducta debe ser demostrable, es decir que existan las pruebas necesarias que acrediten el hecho. Pues bien conocido es el viejo adagio de que “tanto vale no tener un derecho, cuanto no poder probarlo” (ECHANDIA, 1970).



Pero profundizando un poco más en los conceptos del Acoso laboral, surgen algunos elementos al respecto, por ejemplo del Dr. José Fuentes que dice:

“El acoso laboral tiene como fin menoscabar psicológicamente a la persona acosada y propiciar su salida de un lugar de trabajo, bien sea por despido o renuncia de la persona hostigada, por una de las siguientes dos razones:

- (i) la persona acosada representa una amenaza para quien le hostiga, bien sea porque tiene mayores competencias profesionales y/o personales;
- (ii) al propiciar de manera artificial el despido o la renuncia se evita el pago de indemnizaciones, beneficios, compensaciones, reparaciones u otros relacionados con la terminación intempestiva de la relación laboral” (FUENTES, 2004).

Sin embargo esta sería una definición donde las razones que expone el autor no serían las únicas por las que pueda suscitarse este hecho, ya que en el medio laboral el acoso no solo se da en razón de hostigar a la persona por razones de competencia profesional, o porque se tenga la intención que renuncie, puede darse, lo que en ocasiones el Dr. Iñaki Piñuel llamaría como buscar canalizar por parte del acosador, sus impulsos y tendencias psicopáticas (PIÑUEL, 2001).

Por ejemplo, tenemos un concepto que nos podría aclarar de mejor manera, como lo es el de la Dr. Susana Moreno, que hace una clasificación del acoso laboral por la modalidad. Así:

“• Acoso moral o *mobbing*, también conocido como hostigamiento psicológico, violencia psicológica en el trabajo, acoso ambiental, *bossing* (si el sujeto que ejerce la violencia



psicológica es superior jerárquico). Este suele presentarse con conductas intimidatorias por lo general de tipo verbal, y otras que no son visibles, aunque en los casos más graves se puede llegar a la agresión física.

- Acoso sexual y acoso por razón de sexo, que tienen relación con el sexo de la persona. Este es mayormente sufrido por las mujeres, pero bien podría ocurrir contra hombres.
- Acoso discriminatorio, aquel que tiene su causa en aspectos o características de la persona como el origen racial o étnico, la religión o convicciones personales, la discapacidad, la edad o la orientación sexual, entre otros” (MORENO CALIZ, 2008).

Cuando el acoso laboral conlleva una fuerte connotación sexual, por lo general suele ser contra las mujeres, debido a una cultura marcada por el machismo, en donde la mujer tiene una consideración muy baja y restrictiva socialmente, a pesar de que en la actualidad se ha tratado de cambiar esta situación, sin embargo en el inconsciente de muchas personas, esta situación sigue persistiendo, por lo que molesta tanto que una mujer trabaje, y peor aún que ocupe puestos de relevancia, a muchos les puede molestar incluso el solo hecho de que trabajen y tengan opinión propia, así como la independencia y libertad que han adquirido a través de tener un papel más activo en el ámbito laboral. Por supuesto que estas conductas han existido siempre, pero la normativa ha procurado erradicar estas taras sociales en las que existe una franca discriminación basada en el género, que se vuelve difícil de probar e incluso de detectar por la propia víctima, como lo menciona la Dra. María Isabel González, ya que no entiende en muchas ocasiones la razón del maltrato. Volviéndola aún más indefensa (GONZALEZ, 2011)





Con respecto al tema de la discriminación, si bien la normativa ecuatoriana no es taxativa al enumerar de manera específica los actos de acoso laboral, incluidos los que son en razón del sexo o discriminatorios, el Art. 46 de la Reforma al Código de Trabajo, hace una especial alusión al tema de la discriminación en la parte que dice: “El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial (TRABAJO, 2017)

Es decir, hace referencia especialmente a la discriminación “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.” (CONSTITUCION, 2008).

El acoso laboral puede ser de las más variadas formas, que va desde la más sutil como crear rumores malintencionados, mostrar mala cara, críticas desagradables, hasta formas más graves de acoso como humillaciones, injurias, discriminación, amenazas verbales e intimidación, hasta agresiones físicas, entre otras.



Todo este tipo de circunstancias van creando múltiples problemas en el trabajador sobre todo de tipo psicológico, en el que su autoestima se verá gravemente lacerada, pudiendo caer en cuadros profundos de depresión, sentimientos de inferioridad, rabia, que a su vez crean conflictos familiares, y en los casos que el trabajador sucumba a la intención del empleador para que presente su renuncia, se enfrentará a un nuevo problema de tipo económico sin el respaldo de indemnización alguna.

### ► Tipos de Acoso Laboral

En lo que se refiere a los tipos de acoso existentes, hay criterios divididos en razón de lo que se considera subordinación y poder.

Entendiendo la subordinación como la dependencia laboral de un trabajador hacia un empleador, en que por la naturaleza económica de la relación esté último siempre estará en una situación privilegiada, pudiendo hacer uso de su poder económico en detrimento del trabajador.

Criterios que incluso en la jurisprudencia colombiana, de acuerdo a lo que indica Érica Peña (PEÑA ACONCHHA, 2016), para que exista acoso laboral, como tal, siempre será un elemento de juicio importante la subordinación, porque obviamente resulta muy difícil que exista este tipo de conducta de un subordinado a su superior.



Algunos criterios que coinciden con esta tendencia son:

Por ejemplo en el caso de un tratadista Argentino como lo es Julio Grisolia, para él, el acoso en general está determinado por el abuso de poder como lo indica en su Libro Tratado de Derecho del Trabajo que dice: “La jurisprudencia argentina, ha tipificado el acoso sexual, así como la injuria laboral, como análogos al tema del acoso laboral, en el sentido de que para que existan dichas figuras debe haber **un abuso de poder** por parte del acosador, que provoca la postergación o discriminación en la asignación de tareas internas de trabajo en la empresa y supone siempre una conducta no deseada e inequívocamente rechazada por el acosado” (GRISOLIA, 2013).

De acuerdo a la legislación ecuatoriana, el Código Orgánico Integral Penal publicado en el RO 180, del 10 de feb 2014 modificado el 5 de feb de 2018, en su Artículo 166 dice: “Acoso sexual.- La persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, **prevaliéndose de situación de autoridad laboral**, docente, religiosa o similar, sea tutora o tutor, curadora o curador, ministros de culto, profesional de la educación o de la salud, personal responsable en la atención y cuidado del paciente o que mantenga vínculo familiar **o cualquier otra forma que implique subordinación de la víctima**, con la amenaza de causar a la víctima o a un tercero, un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años” (PENAL, 2018).

El acoso sexual, es una modalidad del acoso laboral, en la que, de acuerdo a la doctrina argentina y el Código Penal ecuatoriano, visiblemente un elemento principal para que exista



acoso, es la situación de subordinación. En este contexto nos damos cuenta que la razón de ser por la que se dictan normas similares a la expuesta, es con la clara intención de proteger a la parte vulnerable en la relación de trabajo, siendo ésta evidentemente el trabajador.

Entre otros criterios, la Dra. María del Carmen Vidal, sostiene que el acoso laboral no necesariamente depende de una relación de subordinación como tal, sino que *“La asimetría puede provenir de la experiencia-formación o bien de cualidades diferentes entre agresor y víctima.* La agresión puede manifestarse en varios sentidos: del superior al subordinado, del subordinado al superior, o entre trabajadores del mismo rango jerárquico.” (VIDAL, 2006)

De acuerdo a este concepto, el poder no se basa en la subordinación únicamente, sino que está cargado de otras características como la experiencia, carácter de las personas, formación académica etc. Es por ello que dichos elementos podrían provocar acoso laboral al superior, sobre todo en el ambiente de trabajo en el sector público en el que las jerarquías son más definidas, y en la que, por lo general, el jefe de área por ponerlo así, depende del desempeño de sus subordinados.

Así también nos podemos encontrar con toda una clasificación completa de tipos de mobbing como la que nos dan por ejemplo, María Verona y Raquel Santana:

- a) **Mobbing descendente.** El acosador ocupa una posición jerárquica superior a la víctima.
- b) **Mobbing horizontal.** El acosador ocupa una posición jerárquica igual a la víctima.



**c) Mobbing mixto (vertical y horizontal).** Se puede llegar a este tipo de mobbing por dos vías: a) al actuar como acosador el superior jerárquico crea un “efecto reflejo” en los miembros de la organización de igual posición jerárquica que la víctima, haciendo que estos se conviertan también en acosadores, o bien, b) produciéndose el efecto contrario, es decir, que el acoso se inicie con los compañeros de trabajo de la víctima y luego, este acoso sea consentido por el empleador volviéndose cómplice, o peor acosador.

**d) Mobbing ascendente.** El acosador ocupa una posición jerárquica inferior a la víctima” (VERONA MARTEL & SANTANA, 2012).

La legislación ecuatoriana ha asumido las tres modalidades principales de acoso como son las descendente, horizontal y ascendente, es decir se comparte el criterio de que los trabajadores utilizando un concepto diferente de poder, no basado en la subordinación, podría acosar laboralmente a su empleador.

### ► **Consecuencias del Acosó Laboral**

#### ► **De tipo psicológico**

Cuando hablamos de violencia, la misma se puede manifestar de varias formas, ya sea ésta como una acción o una omisión, como una acción está el pegar, insultar, denigrar, amenazar, y en el caso de la omisión está el desatender una obligación como por ejemplo en el caso de un recién nacido, su madre no le provee de alimento.



Según Sanmartín (2006) citado por Uribe “como consecuencia de la violencia en otro ser humano puede hacer pedazos a otro, e incluso puede llevarse a cabo lo que ella denominaría un asesinato psíquico empujando al suicidio, pues las situaciones de violencia y maltrato psicológico socavan el sistema de normas y principios que dan sentido a la vida de los individuos, destruyendo sus niveles de confianza elementales, es decir la autoestima y las premisas fundamentales que brinda al individuo la estabilidad del mundo y el orden de su existencia.” (URIBE PRADO, 2011)

La violencia psicológica no es un tema nuevo dentro del ámbito laboral, incluso podríamos decir que existe desde tiempos inmemoriales, no podemos dejar de lado todo el tema cultural, lo que Quijano diría la ideas coloniales que hemos heredado desde tiempos de la colonia, en la que siempre existió un patrón de poder basado en una clasificación social, basada en una idea de la raza donde ubica que a unos en una supuesta situación natural biológica de inferioridad respecto de otros (QUIJANO, 2014)

Por lo que se consideraba al indio, negro, al mestizo, un ciudadano de segunda categoría, mirado con desprecio, quienes han sido objeto de explotaciones y humillaciones inimaginables, pues como ejemplo tenemos incluso una joya de la literatura que lo describe de la manera más detallada, en “Huasipungo” de Jorge Icaza. Estas ideas continuaron desarrollándose a lo largo de la historia no solo de Ecuador sino de América Latina en General.



Siguiendo estas línea de pensamiento, no es raro, que en muchas áreas de nuestra sociedad actual veamos todavía el maltrato y la total falta de respeto en el trato a aquellos que son considerados inferiores, y lo peor de todo que aquellos que son agredidos, consideran estas conductas casi normales y son hasta socialmente aceptadas, tal es así que se podría decir que justifican a los maltratadores, en expresiones como “el patrón es bravito”, y que ni siquiera intuyan que sufren maltrato y acoso laboral.

Pero estas concepciones no se quedan aquí. Quijano dice que estas ideas de la Colonialidad del Poder se ha extendido de manera global ya no solo a razas determinadas, sino que va más allá, va a países, e incluso continentes.

Por poner un Ejemplo, el sonado caso de los masivos suicidios que se dieron en Foxcon, una empresa taiwanesa que fabricaba los productos de Apple, donde una veintena de empleados se suicidaron en el año 2010. En las investigaciones que se dieron por varios medios de comunicación, se denunciaron hechos, como que las estancias de alojamiento para trabajadores que vivían muy lejos de la fábrica, era inaceptables, pues las mismas olían a basura, estaban llenas de cucarachas, según uno de los reporteros del Shanghai Evening News que se infiltró, cada habitación contenía literas donde seis u ocho personas convivían hacinadas, pagando un alquiler de 13 euros al mes.



Esta era una empresa ubicada al Sur de China, donde el trabajo era con demasiada presión, largas jornadas de trabajo, en las que llegaban a 60 horas semanales trabajando seis e incluso los siete días de la semana, pagándoles 1.74 dólares la hora.

En otro reportaje emitido por el programa Nightline de ABC News, se pudo ver a los trabajadores durmiendo sobre la cadena de ensamblaje y cajas, como muestra de las maratónicas jornadas laborales, en que los trabajadores permanecían de pie por más de diez horas diarias, en el más absoluto silencio, pues les era prohibido hablar, excepto lo elemental y que se refiera al trabajo, naturalmente estas condiciones de trabajo desembocaron en problemas de salud, de tipo físico y mental.

Solo después de estos escándalos e investigaciones donde salieron a la luz todas estas violaciones laborales, dicha empresa redujo las jornadas laborales y subió considerablemente sus remuneraciones. (INFORMACION, 2016)

Llevando al diario vivir de muchas personas en nuestras sociedades, este fenómeno de violencia psicológica que se ejerce en muchos trabajos, no debería pasar desapercibido, pues estamos hablando, de un problema de salud pública, según Luna, las consecuencias de tipo psicológico producen estragos en la concentración, atención, memoria, sentimientos de amenaza, de fracaso impotencia apatía frustración, infravaloración,





susceptibilidad, hipersensibilidad, aislamiento, irritabilidad, depresión grave y en algunos casos hasta el suicidio (LUNA, 2003)

Pero el tema de las afecciones psicológicas, es que no solo se quedan en el ámbito del estado de ánimo o mental del trabajador, sino que estos estados anímicos se empiezan a somatizar produciéndose trastornos gastrointestinales, dolores de cabeza, de huesos, de tipo muscular, problemas del corazón, alteraciones del apetito, sueño y de tipo sexual, es decir se produce un desbalance físico total.

### ► De tipo social

Podríamos decir de manera simplificada que las consecuencias del acoso laboral únicamente afectan al trabajador desde un enfoque social, cuando este se aísla de su entorno social común, o cuando surgen problemas de pareja, con los hijos y demás familiares debido a que los canales de comunicación se averían, se deterioran las relaciones y ocurren tendencias al aislamiento de los afectados (BOADA, 2005)(Boada et.al, 2002).

Si bien el Acoso laboral tiene como consecuencia aspectos de carácter social, como la desintegración familiar en muchos casos, y las relaciones intersociales del trabajador afectado, un punto clave es que estos problemas sociales del individuo, no se dan solo con ocasión del acoso laboral, sino que son parte de un todo relacionado, es decir, el acoso laboral no se da como un hecho aislado, sino que forma parte de todo un sistema, algunos autores lo han bautizado con el nombre de violencia estructural.



La violencia estructural se concibe como “el daño en la satisfacción de las necesidades humanas básicas (supervivencia, bienestar, identidad o libertad como resultado de los procesos de estratificación social, es decir, sin necesidad de formas de violencia directa” (LA PARRA & TORTOSA, 2003), en otras palabras la violencia estructural es el grado de violencia que se ejerce en un pueblo menoscabando en sus derechos a una vida digna, a la satisfacción de sus necesidades básicas, Engels decía que esta era solo otra forma de asesinato, donde es imposible defenderse porque nadie ve al asesino, (LA PARRA & TORTOSA, 2003).

Las estadísticas han demostrado que cuanta más violencia estructural existe en un país, los niveles de violencia no solo en lo laboral sino en todas las esferas crece proporcionalmente, por ejemplo, mientras en España hay 1 homicidio por cada cien mil habitantes, en el Salvador hay 83 y en Ecuador 6 (MUNDIAL, 2016)

La situación socioeconómica en la que permanecen nuestros pueblos como parte de un mundo globalizado, han hecho del trabajo, una cuestión de lucha por la sobrevivencia, lamentablemente los Estados en lugar de trabajar por la defensa y garantía de los derechos humanos, han pasado a formar parte de las imposiciones de los acreedores de deuda externa entre ellos el Fondo Monetario Internacional quienes con programas de “Activación Económica” de acuerdo a las recetas del FMI, se fomenta el desempleo como consecuencia de despidos en masa, se ataca a los servicios básicos como educación, salud, seguridad social, vivienda, e incluso tal como lo podemos constatar en el último acuerdo que Firmó el Ecuador con el FMI (LIBRE, 2019), se revela los nuevos ajustes económicos, y activación económica



supuestamente bajo el disfraz de palabras como Flexibilización laboral, reducción de Gasto Fiscal, Incremento de la Recaudación Tributaria, solo se traducen en medidas económicas contra el pueblo.

En este contexto, el acoso laboral surge de manera natural como parte de estos procesos, pues los niveles de inseguridad, estrés y agresión de los individuos se elevan, conduciendo al conflicto, produciéndose una alta competitividad entre compañeros de trabajo y un trato abusivo por parte de los empleadores que aprovechan estas circunstancias para (URIBE PRADO, 2011)

► **De tipo económico.**

Por obvias razones el acoso laboral tiene consecuencias en el aspecto económico, no podemos olvidar que cada individuo es un engranaje más de la gran maquinaria económica que mueve un país, si un individuo deja de aportar económicamente con su fuerza de trabajo porque se vio obligado a dejar el mismo a consecuencia del acoso laboral, su falta de ingreso afectará económicamente a su familia que depende de aquel ingreso, del mismo modo, será un aporte menos en la economía de mercado que necesita consumidores que mueven esta rueda económica. En principio podríamos decir, es solo una persona, sin embargo, la realidad demuestra que muchas personas se encuentran en esta situación, pues el Ministerio del Trabajo registró alrededor de 347 denuncias entre el 2015 y el 2017, pero esta cifra solo representa a aquellas personas que tuvieron el valor de denunciar tales hechos, la gran mayoría no lo hace por miedo a perder su única fuente de ingreso y sustento familiar. (TELEGRAFO, 2018)



Por otro lado el “acoso laboral tiene costos millonarios en conceptos como bajas laborales, jubilaciones anticipadas, disminución de la productividad y utilización de servicios médicos diversos, ya sea en instituciones de seguridad social o en instituciones privadas mediante seguros de gastos médicos mayores”. (URIBE PRADO, 2011).

Es decir, viéndolo de una perspectiva más amplia, los costes económicos, no son solo en detrimento del trabajador, dicho fenómeno tampoco resulta lucrativo para los empleadores en general, pues para que un trabajador realice cualquier trabajo que se le hubiese encomendado, requirió un buen tiempo de entrenamiento y acople a las condiciones de trabajo, el hecho de realizar una nueva contratación requiere contar con todo el gasto económico que implica para la empresa en primer lugar la liquidación, y luego la pérdida de tiempo y dinero hasta que el nuevo trabajador se acople a sus nuevas condiciones de trabajo, esto en dinero y en empresas grandes representa pérdidas grandes monetarias.

Al respecto el Estado también pasa a formar parte de los perjudicados en cuanto al gasto que representa la atención médica de todas las afecciones provocadas por los altos niveles de estrés que pasa un trabajador bajo acoso laboral, sumado a que debe cubrir lo relativo a jubilaciones anticipadas

Sin embargo, no todas las noticias son malas para todos, ciertos grupos aprovechan las épocas de crisis económicas, es más las inducen de ser necesario, para de ésta manera conseguir un



ambiente propicio que permita crear medidas en detrimento de los intereses de la clase trabajadora, tal como lo corrobora la realidad que percibimos día a día.

► **Derechos Fundamentales Vulnerados en el acoso laboral.**

Cuando hablamos de derechos lo primero que se nos viene a la mente son los Derechos que Constan en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, donde se proclaman la esencia misma de aquellos derechos que se consideran inherentes al ser humano, como son el derecho a la vida, a la libertad, a la igualdad y la dignidad, especialmente; de los que parten una serie de derechos que se van desarrollando a continuación no solo en el mismo instrumento, sino en otros instrumentos internacionales, así como en las Constituciones de cada país miembro, en el caso del Ecuador, todo el tema de Derechos constan del Título II de la Constitución 2008.

Es importante entender que cuando se habla de la vulneración de un derecho, se habla de la vulneración de varios, puesto que los mismos son interdependientes, es decir, por ejemplo, si se humilla a un trabajador por parte de un empleador, si bien en primera instancia el derecho que se está vulnerando es la dignidad humana, conexamente también su derecho al trabajo, y con ello a la vida, a la seguridad social, la salud, la educación de los hijos del empleado, etc.



Este concepto de la indivisibilidad y la interdependencia de los derechos humanos nace con la Declaración de Viena, donde se le otorga esta característica especial a los derechos, donde ninguno es superior a otro, sino que mantienen igual jerarquía, y se encuentran estrechamente vinculados unos a otros como parte de un todo, por lo que no se puede vulnerar un derechos sin lesionar otros, pues los derechos al formar parte inherente al ser humano se le ve a este como un todo integral. (UNIDAS, Declaración y el Programa de Accion de Viena, 2013)

Un aspecto que en muchas ocasiones ha sido motivo de confusiones es el orden en el que han ido apareciendo los derechos, pues daría la impresión que unos son superiores a otros o contradictorios incluso, pero en realidad se complementan entre sí, los derechos individuales, con los derechos colectivos, los derechos civiles y políticos, los derechos económicos, sociales y Culturales, por lo que los mismos se garantizan a todas las personas, siendo derechos exigibles (CANCADO, s.f.)

En el caso particular del acoso laboral, existen ciertos grupos de derechos que en particular se suelen lesionar y que revisaremos a continuación de manera que podamos comprender la dimensión del daño que pueden sufrir ciertos bienes jurídicos protegidos como consecuencia de estas prácticas.

Tomaremos como base parte de la Sentencia emitida por el Tribunal Superior de Galicia en 2012 donde se refería a los bienes jurídicos protegidos que se vulneraban en el acoso laboral, llamado en España acoso moral.

*“Lógicamente, no cabe duda de que conductas tan insoportables como las descritas vulneran el genérico derecho fundamental de la dignidad, considerado fundamento básico del orden político y la paz social, y otros más específicos como el de la integridad*



*física y moral, la libertad de expresión y comunicación, el honor e intimidad personal y familiar y la propia imagen, en fin, el de la igualdad y no discriminación.” (LLOVERA, ALFARO, & BAUTISTA, 2014).*

Cada uno de estos bienes jurídicos juegan un papel importante para la conservación tanto física como psicológica del ser humano.

#### La Dignidad. –

Cuando hablamos de dignidad, estamos hablando de una cualidad natural, inherente al ser humano, que significa que es valioso, merecedor, a la vez que es esta condición lo hace objeto de respeto, de estima que todo ser humano merece por su condición de tal.

De acuerdo a la doctrina, la dignidad, entendiéndola de una manera más completa aún, se diría que *“más que un bien jurídico diferenciado, constituye una síntesis de la totalidad de las dimensiones físicas o espirituales específicas de la persona humana que inspira y fundamenta todos los derechos fundamentales. Por lo tanto, opera como un principio regulativo que funcionaliza a todos y a cada uno de los derechos fundamentales, constituyendo el núcleo o punto de referencia del que fluyen todos ellos.” (LLOVERA, ALFARO, & BAUTISTA, 2014)*

Desde éste ámbito, la visión que se da del ser humano es mucho más amplia, pues hay una valoración física del ser humano que se relacionaría de manera directa a su integridad física, y una valoración subjetiva, en la que se da valor a su cualidad espiritual, en la que estaría



inmerso todo este universo intangible que compone al ser humano, como su espiritualidad y del que esencialmente parten la mayoría de derechos.

Lo importante de analizar la esencia de lo que compone estos derechos, es tomar conciencia de la dimensión del agravio que provoca el acoso, en el ser humano, en su esencia misma, basta que se lacere la dignidad de una persona, para entender que los daños que se provoca en un ser humano van a lo más profundo de un ser, la base de su respeto propio, pues la humillación traería consigo el mensaje entre líneas, que una persona no vale nada, que no es merecedor de respeto. Este solo hecho anula lo más importante que posee un ser humano, que es su amor propio, su autoestima.

#### El Derecho a la integridad física y moral. -

La Constitución del Ecuador en su artículo 66 numeral 3, hace una importante acotación a lo que se entiende el derecho a la integridad física moral, e incluso hace una acotación especial puntualizando, el aspecto de la sexualidad, estos tres puntos los funde en un solo concepto que es la integridad personal:

“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.





- c) La prohibición de la tortura, la desaparición forzada y los tratos y penas crueles, inhumanos o degradantes.
- d) La prohibición del uso de material genético y la experimentación científica que atenten contra los derechos humanos”. (CONSTITUCION, 2008)

Entendido el ser humano como una totalidad de cuerpo y mente, la sola agresión a cualquiera de estos elementos que lo conforman es una agresión directa a su derecho a la integridad física y moral. En el acoso laboral, algunos autores lo llaman también como acoso moral sobre todo por la violencia psicológica que ocurre en el proceso donde la integridad moral del trabajador es destruida dañando su salud en el sentido más amplio (MORELO, 2009).

El derecho a la integridad física y moral es un derecho humano, pues en la Declaración de los Derechos Humanos consta la misma haciendo especial alusión a que el ser humano de ninguna forma será sometido a la tortura o tratos humillantes o crueles, e incluso la Constitución del Ecuador se compromete a cuidar de manera especial a aquellas personas que se encuentran en estado de vulnerabilidad como son mujeres gestantes o recientes madres, niños, adultos mayores, personas con discapacidad, etc,

Otro punto importantísimo y que se relaciona con la integridad física y moral, en un ámbito diferente y desconocido para la mayoría, es lo relativo a la manipulación genética, pues el avance del derecho al respecto se va tratando de igualar de a poco con los avances científicos, es así que hoy en día ya hay países que desarrollan el Bioderecho.



## Derecho a la Igualdad

El Derecho a la igualdad como uno de los derechos fundamentales, se encuentra consagrado en la Constitución del Ecuador en su Art. 11 numeral 2 que dice lo siguiente: “Todas las personas son iguales y gozarán 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” (CONSTITUCION, 2008).

Dentro de muchas de las formas de acoso laboral está precisamente la discriminación en la que se propende a tratar al trabajador de una forma diferente, donde se lo menosprecia en sus capacidades, ya sea que se le asignen actividades inútiles o ninguna actividad, hay ocasiones que incluso se le asignan actividades humillantes, lacerando su derecho a ser tratado de manera igualitaria como el resto de personas.

Sin embargo, la discriminación positiva en los casos que permita integrar a los grupos históricamente discriminados al trabajo, en condiciones más favorables de trabajo, no



solo están permitidas, sino que son necesarias, por ello tenemos figuras como las medidas de acción afirmativa, como parte de las políticas que se deben implementar en los ambientes laborales, para una integración de estos sectores.

### Derecho al Honor. -

El Derecho al honor es un derecho muy importante para el ser humano, ya que conforma parte indispensable de los principios en los que se basa su ser, Martín Morales lo describiría como autoestima o sentimiento personal de propia valía, al mismo tiempo como la consideración o estima de la que goza una persona en la vida social, o sea, su reputación social (MORALES, 1994) .

Cuando en el entorno laboral, se lacera la buena reputación profesional de un trabajador, se viola su derecho al honor, provocando daños en su autoestima y la manera en que lo ven los demás, pues todas las personas tienen derecho a tener un buen nombre y no sentirse humillado.

En algunos casos de acoso laboral, lamentablemente es muy común el hecho de que cuando se busca hacer daño, se recurra a falsos rumores, denigrando la imagen de la persona como tal, o comentarios sobre un desempeño laboral ineficiente, desastroso; menoscaban el amor propio de la persona, dañando su imagen frente a los demás. Las repercusiones psicológicas que puede darse en una persona frente a estos hechos pueden llegar a las depresiones e incluso a actos más graves como los mismos suicidios.



Es por ello que es importante tomar conciencia del alcance del grado de afección al que puede llegar el acoso laboral en estos ámbitos.

### Derecho al Trabajo. –

Cuando se habla de Derecho del trabajo, nos viene a la mente la Constitución, pues es el primer lugar donde se consagra el mismo como un Derecho y una obligación social, considerándose desde un punto de vista muy bien pensado su dimensión económica, pues a través de este las personas pueden acceder a una vida decorosa, digna, comprometiéndose en este contexto el Estado a garantizar el respeto a los trabajadores y a sus condiciones laborales, sobre todo a que se le reconozcan remuneraciones justas, ambientes de trabajo saludables, y sobre todo la libertad de trabajo.

**“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” (CONSTITUCION, 2008).

Un análisis interesante que hace el Dr. Oleas con respecto a si el Trabajo se debe considerar un Derecho o no, desde un punto de vista filosófico, ya que indica que “el trabajo es una condición necesaria para la realización de la dignidad del ser humano, porque, en este sentido, no es un fin en sí mismo, sino una actividad medial o instrumental, puesto que se trata de un medio a través del cual aquél que trabaja procura su subsistencia” (OLEAS, 2013)



Si bien es cierto que el trabajo en general es la realización de una actividad productiva, la que requiere una mayor regulación es cuando el trabajo se lo realiza por cuenta ajena de modo que el trabajador acceda a derechos básicos como la libertad de elección de su actividad o profesión, a la promoción y una capacitación efectiva o formación profesional (LOPEZ & MORA, 2002)

El trabajo es un bien jurídico protegido hoy en día contra el acoso laboral, hoy por hoy en Ecuador, lo cual es una acción sumamente necesaria, pues la violación a dicho derecho, conduce a aquellas personas que lo pierden de manera impune, o que continúan viviendo situaciones de estrés por el atosigamiento al desmedro de muchos otros derechos por sus consecuencias, como el derecho a la dignidad, el derecho a la promoción, a la formación laboral, a la misma estabilidad, etc.



## CAPITULO SEGUNDO

### **La prueba y la inversión de la misma en materia laboral**

En el presente capítulo revisaremos de manera general conceptos básicos de lo que es la prueba, su importancia y el tratamiento especial que recibe la misma cuando se trata de un procedimiento laboral y las dificultades con las que nos podríamos encontrar en el camino de la aplicación de esta nueva figura jurídica.

#### **► Importancia y concepto de prueba**

Dentro del Derecho procesal, en el cual existen muchas formalidades y pasos absolutamente descritos en las normas subjetivas de la manera en la que deben llevarse los procesos, perdemos el punto neurálgico del mismo como es la prueba, puesto que solo en base a ella los derechos se hacen efectivos, caso contrario representarían meras ficciones, pues como lo diría Echandía “tanto vale no tener un derecho como no poder probarlo” (ECHANDIA, 1970)

Del mismo modo, sin la prueba el Estado se vería en la imposibilidad de impartir justicia, siendo la prueba el único medio del que se guía un Juez para administrar justicia, tal como lo menciona Carnelutti cuando dice que "El juez está en medio de un minúsculo cerco de luces, fuera del cual todo es tinieblas: detrás de él el enigma del pasado, y delante, el enigma del futuro. Ese minúsculo cerco es la prueba" (CARNELUTTI, 1955)

La gran importancia de la prueba radica en que busca demostrar un hecho, una acción o en su defecto una omisión, de la que indistintamente puede nacer o extinguirse un derecho. Es así que Echandía considera de tal importancia la Prueba que el estudio que debería darse de



la misma debería ser mucha más profunda en las aulas universitarias, ya que comprende todo un ejercicio sociológico y técnico (ECHANDIA, 1970), es así que tenemos incluso toda una clasificación de tipos de pruebas como son las pruebas documentales, las pruebas testimoniales, las pericias, las cuales requieren un manejo práctico, de tal manera que nos puedan guiar a la verdad, en el caso de los jueces, y para los abogados en cambio que aprovechando un buen manejo de las pruebas puedan hacer efectivos los derechos de sus defendidos.

La prueba de acuerdo a Echandia la clasifica en dos dimensiones, una función social, que es aquella prueba que se valida frente al vecino, un deudor, un acreedor, una institución pública o privada, etc., en tanto que su función jurídica se maneja ante un juez dentro de un proceso judicial. (ECHANDIA, 1970), de allí que su manejo técnico, requiere todo un análisis, requiere de estrategia, para que sea utilizada como instrumento que lleve al pleno conocimiento de la verdad.

En este contexto, es importante que lo vayamos conceptualizando, de manera de tener una idea clara de la prueba, para lo cual veremos algunos conceptos:

Alsina define la prueba como “[...] la comprobación judicial, por los modos que la ley establece, de la verdad de un hecho controvertido del cual depende el derecho que se pretende [...]” (ALSINA, 1982)

De la Oliva y Fernández definen la prueba como:



“[...] aquella actividad que desarrollan las partes con el tribunal para que éste adquiriera el convencimiento de la verdad o certeza de un hecho o afirmación fáctica o para fijarlos como ciertos a los efectos de un proceso [...]” (OLIVA & FERNANDEZ, 1997)

Couture, por su parte, señala que la prueba es un método para “comprobar, demostrar y corroborar la verdad o la falsedad de las proposiciones formuladas en el juicio [...]” (COUTURE, 1948).

De acuerdo a estos tres conceptos, podemos observar primero que el ambiente donde se desarrolla la prueba es un proceso judicial, luego se podrán utilizar los medios indicados por la ley con el fin de llegar a la verdad, solo a través de su descubrimiento se puede hacer efectivo un derecho.

### ► **Diferencia entre prueba y medios de prueba**

Procurar hacer una distinción entre lo que es la prueba y los medios en algún momento puede ser confuso, pues la prueba de acuerdo a lo indica el Dr. Echandía es en si el motivo, la razón que le lleva al juez a tener la certeza de los hechos, en tanto que los medios de prueba son los instrumentos de los que se puede servir, que a su vez se encuentran especificados en la norma como son: los documentos, informes periciales, testimonios, etc. Es importante entender que no todo medio de prueba necesariamente demuestre o pruebe algo, probablemente no prueba nada en ella (ECHANDIA, 1970), lo cual nos llevaría al principio de pertinencia, por ende la prueba en su esencia debería guardar una relación lógico jurídica





con los hechos o la pretensión, de lo contrario ni siquiera deberían ser admitidos por impertinentes de acuerdo a lo que plantea Montero. (MONTERO AROCA, 1996)

Un aspecto importante que cabe recalcar es que cuando hablamos de medios de prueba estos deben constar dentro de la normativa legal. Un tema muy polémico que se da al respecto y que de acuerdo a la experiencia y a la particularidad que conlleva el acoso laboral, por ejemplo en España el Tribunal Constitucional (1984) se pronunció en el sentido que es permitido como excepción que medios de prueba como audios, videos y más dispositivos audiovisuales pueden ser parte de los medios de prueba en un proceso de acoso laboral sin la autorización del supuesto acosador, siempre y cuando el demandante esté formando parte en dicho audio, esta particularidad se ha producido dada la dificultad que tienen las víctimas en probar el acoso, ya que normalmente el mismo se produce sin testigos, o habiendo testigos estos son trabajadores que no estarán dispuestos a arriesgar sus puestos de trabajo (Acoso laboral sexual, 1984).

Por ejemplo uno de los casos más emblemáticos que sucedió en el 2016, donde la actora grabó una conversación mantenida con el administrador de la empresa donde trabajaba, en la que se escuchó que el demandado utiliza un lenguaje con connotaciones sexuales respecto a la demandante, El Tribunal Superior de Justicia de Madrid resolvió que esto no constituyó vulneración alguna de los derechos fundamentales del demandado, sino una actuación legítima en defensa de sus intereses, siendo además un medio adecuado y razonable para poder hacer valer sus derechos ante la Justicia (Acoso Laboral, 2016)



En tanto que en Ecuador esta situación es muy distinta pues la Constitución en el Art. 76 numeral 4 dice: que las pruebas obtenida o actuadas con violación de la Constitución o la ley no tendrán validez alguna y carecerán de eficacia probatoria.

Cabe recalcar que antes de la vigencia del Código Orgánico Integral Penal (COIP), las grabaciones de video o audio requerían antes una autorización de juez para que tengan validez en un proceso, y eso para el campo Penal, pues esta situación siempre fue muy ambigua en otros temas por los que ni siquiera se los consideraba.

Hoy el COIP, en el Art. 471, dice. No requieren autorización judicial las grabaciones de audio, imágenes de video o fotografía relacionadas a un hecho constitutivo de infracción, registradas de modo espontáneo al momento mismo de su ejecución, por los medios de comunicación social, por cámaras de vigilancia o seguridad, por cualquier medio tecnológico, por particulares en lugares públicos y de libre circulación o en los casos en que se divulguen grabaciones de audio o video obtenidas por uno de los intervinientes, en cuyo caso se requerirá la preservación de la integridad del registro de datos para que la grabación tenga valor probatorio (COIP, 2014).

Si bien, hay una mayor apertura con el tema de las grabaciones, estas deben ser realizadas de manera espontánea, es decir no debe haber la premeditación. Por otro lado, se permiten las grabaciones de cámaras de seguridad o vigilancia, que se entiende permanecen instaladas, pero de ninguna manera se permite lo que en la legislación española, lo que complica el tema probatorio en temas de acoso laboral, ya sea que el mismo sirva en materia laboral para probar la existencia de acoso como causal de visto bueno, o como delito de acuerdo al Código Orgánico Integral Penal.



Dejando en plena indefensión a las víctimas que sufren este tipo de agravios en su entorno laboral, perjudicándoles en sus derechos fundamentales a la dignidad, al trabajo a la intimidad.

### ► La carga de la prueba en materia laboral

En cuanto al normal proceder en lo que respecta a la carga de la prueba, no solo por lo que dicta la doctrina sino la normativa misma en el caso de Ecuador en su Código Orgánico General de Procesos, Art. 169, de manera clara indica que la obligación de la carga de la prueba recae en la parte actora, quien debe demostrar los hechos que afirma en su libelo de demanda, e incluso la parte demandada ni siquiera está obligada a presentar prueba alguna, a menos que en su contestación asevere algún hecho afirmativo (COGEP, 2018).

Al respecto en derecho procesal tenemos la premisa muy conocida “Actori incumbit Onus Probandi”, que significa que quien afirma algo está obligado a probarlo, sin embargo dicho aforismo no se aplica de manera igual en el Derecho Laboral, pues las circunstancias que rodean una relación, cambian obedeciendo a un principio tutelar, procurando reducir la desigualdad que existe entre empleador y trabajador desde varios aspectos, tanto como lo es el factor económico, la facilidad probatoria que tiene el empleador en relación al trabajador. (FERNANDEZ, 2008).

Si bien es cierto que el Código Orgánico General de Procesos no menciona nada al respecto de la inversión de la carga de la prueba, sin embargo, el Ecuador cuenta con Jurisprudencia como por ejemplo la del proceso No. 543-94, publicado en el Registro Oficial No. 859 del 10 de enero de 1996 (Inversion de la carga de la prueba, 1996).



Donde el principio de la inversión de la prueba se aplica a las materias de carácter social como son niñez, familia, ambiental y laboral, en razón buscar equiparar evidentes situaciones de desigualdad y en aras de proteger a la parte más vulnerable de la relación. Al respecto del tema laboral en especial, Couture afirma lo siguiente “[...] si en un proceso actúan frente el pobre y el rico, debiendo pagar ambos los gastos de justicia, no existe igualdad posible, porque mientras el pobre consume sus reservas esenciales para la vida, el rico litiga sin sacrificio y hasta con desprecio del costo de la justicia. No existen, pues, dos partes iguales, sino una dominante por su independencia económica y otra dominada por sujeción económica” (COUTURE, 1948)

Así mismo la facilidad de conseguir las pruebas resultará más fácil para el empleador ya que es el que cuenta con toda la documentación, incluso administradores, contadores, abogados etc., en tanto que para el trabajador, el mismo hecho de tener que entrar a un lugar hostil para conseguir las pruebas que necesita, será mucho más difícil, esto sin contar que conseguir testigos los cuales normalmente son sus compañeros de trabajo, por lógica no tendrán la menor disposición para ayudar.

En lo que se refiere a los procesos judiciales, el trabajador cuenta con un principio protector en el que para que la carga de la prueba se invierta, debe demostrar la prestación personal para que surja la presunción de la existencia de la relación laboral, provocando de manera tácita la inversión de la carga de la prueba al empleador, a quien le corresponderá probar la que no ha violentado ninguna de las obligaciones laborales para con el trabajador (OLASO, 2008).



## CAPITULO TERCERO

### **Dificultades para probar el acoso laboral y cuáles serían los medios más idóneos de probarlo en el trámite de visto bueno**

#### **► Dificultades para probar el acoso laboral**

En primera instancia, cuando hablamos de acoso laboral debemos tomar en consideración que el mismo es difícil de detectar, sobre todo por el hecho que quien o quienes acosan procuran hacerlo bajo un ambiente de supuesta normalidad, donde las circunstancias se van mezclando en un ambiente de risas y jugueteos, terminando en verdaderas agresiones verbales y psicológicas, en el que alguien en particular es objeto de burla y muchas veces de humillación, o incluso el mismo acoso laboral puede irse mezclando en un ambiente en el que la exigencia de los superiores pueden superar al extremo sus exigencias con respecto a sus súbditos, dependiendo en muchas ocasiones de motivos y razones muy veladas, por el solo hecho de que alguien no le simpatiza por algún motivo específico o en reiteradas ocasiones sucede que cuando el jefe es un varón y la empleada una mujer que no ha reparado en las insinuaciones de carácter sexual de su superior, o fue rechazado frontalmente, su ataque contra la empleada suele ser brutal, por el mismo hecho de actuar en pos de un ego herido.

Probar el acoso laboral y obtener la justicia que se busca frente a la violación de los derechos que se vulneran con el mismo, ha sido objeto incluso de una investigación interesantes que analizaremos a continuación.



La Investigación fue realizada por Adriana Camacho Ramírez, Edna Morales y Leonardo Guiza, tres abogados colombianos que estudiaron especialmente tres casos que se judicializaron entre los años 2006 y 2011, de donde dedujeron que existen tres conjuntos de barreras que evitan que las víctimas de acoso laboral obtengan la justicia que buscan (CAMACHO, MORALES, & GUIZA, 2014). Estas barreras son:

1. Al interior de la misma empresa
2. Frente a las autoridades administrativas
3. Ante la jurisdicción ordinaria

#### Al Interior de la misma empresa.-

Al respecto la investigación arrojó como primer resultado que el tema cultural iniciaba por ser la primera barrera para identificar al acoso laboral como tal, pues en países como Ecuador y Colombia se tiende a naturalizar situaciones de violencia y confundirlas con mecanismos de presión para aumentar la productividad de los trabajadores.

Otro de los problemas que se detectaron fue el desconocimiento y confusión de normas, por ejemplo se confundía el acoso laboral con acoso sexual, por lo que las personas no identificaban ciertas conductas como acoso laboral por lo que se suele pensar que esto solo afecta a las mujeres, en el caso de Ecuador concretamente al ser el acoso laboral una norma relativamente nueva las personas desconocen primero de su existencia ya que su publicidad fue casi nula, esto por un lado, y por otro las pocas personas que tienen conocimiento de la existencia de dicha norma no tienen claro qué conductas y en qué circunstancias constituyen acoso laboral, e incluso para los mismos abogados el tema resulta confuso, con mucha mayor razón para el común de las personas.



Por otro lado, el acoso laboral de por sí se entiende también como una falta disciplinaria que por no tener un entendimiento claro del mismo no se lo incluye en los reglamentos internos de trabajo, tanto en las instancias privadas como públicas.

En el caso de Colombia se da una figura muy particular dentro de las empresas, y es que cuentan con un Comité de Convivencia Laboral, que sirve como órgano mediador de los conflictos internos de la empresa, antes de iniciar cualquier conflicto de manera externa ya sea ante autoridad administrativa o judicial. En concepto, inicialmente sonaba una figura muy beneficiosa que ayudaría a solventar los problemas de una manera más rápida y eficaz, sin embargo, se suscitó un problema, y es que el mismo se conformaba por un grupo de personas de confianza del empleador, lo que dejaba en entredicho la imparcialidad de sus resoluciones. Lo que llevó como consecuencia a que los casos de acoso laboral no se denunciaran por temor a represalias puesto que dichos comités mostraron su poca o nula utilidad.

Si bien en el sector público se dio algo parecido, ya que los comités los conformaba principalmente la Procuraduría General del Estado junto con el Departamento Administrativo de la Función Pública, cayeron en la cuenta de que esto debía democratizarse, por lo que posteriormente la conformación de los Comités incluyó dos representantes de los trabajadores, y dos representantes de los empleadores. Lo cual demostró resultados mucho más eficaces (CAMACHO, MORALES, & GUIZA, 2014).

Lo importante del estudio de las experiencias de otros países, es contar con pautas que nos hacen comprender los errores que podemos evitar al intentar reproducir algo igual o parecido.



Frente a las Autoridades Administrativas. -

En la experiencia de Colombia, las dificultades que se encontraron aquí, fueron que los procedimientos que se llevan ante los Inspectores de Trabajo son considerados como una mera formalidad antes de iniciar procesos judiciales, a pesar que una de las tareas de los Inspectores es conminar a los empleadores a iniciar programas de terapias grupales que animen a sus trabajadores a mejorar sus relaciones laborales, aunque también cuentan con una función mediadora antes de iniciar el procedimiento administrativo como tal, sin embargo, el problema con el que se han enfrentado es la falta de valoración de los procesos de mediación por considerarlos ineficaces, por esta razón indican que es usual, que las partes ni siquiera asistan a las audiencias de conciliación.

En el caso de Ecuador, hay que mencionar que los Inspectores de Trabajo guían su procedimiento basado en el Código Orgánico General de Procesos, en una actuación muy similar a la de los jueces pero no con las competencias de los mismos ni la potestad que asiste la misma función judicial, es decir, por poner un ejemplo, de llevarse una investigación ante un inspector de trabajo al cual un trabajador presente un informe psicológico de una supuesta afectación por causa de acoso en el trabajo, hasta qué punto el Inspector de trabajo puede tomar como válida dicha prueba, ya que exigir un informe pericial de los peritos suscritos a la función judicial es solo potestad de un Juez, este sería uno de los problemas a los que podría verse abocado.





Dificultades ante la Justicia Ordinaria. –

Dentro de la investigación que se llevó a cabo en Colombia por ejemplo, encontraron a la prueba como una de las dificultades más fuertes que se debía afrontar, pues en la mayoría de los casos siempre resultaban ineficaces para el criterio de los jueces, tomando en cuenta que incluso la Ley 1010 es bastante clara y de forma taxativa indica qué situaciones son consideradas como maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral, desprotección laboral

A pesar de ello las interrogantes que surgen son “¿Cómo se prueba sumariamente un acto de violencia moral? ¿Y una expresión verbal injuriosa que ocurrió en privado entre acosador y hostigado? ¿Y si las expresiones son a espaldas de la persona acosada? ¿Y el ocultamiento de mensajes electrónicos? Es más, ¿no invitarle a un evento social de la empresa puede ser considerado discriminación laboral? ¿Y qué me dice de las órdenes verbales adicionales de trabajo? ¿Y si más bien se trata de un caso de síndrome del quemado o burnout?” (CAMACHO, MORALES, & GUIZA, 2014)

Otro aspecto que ha constituido todo un problema ha sido el hecho que una grabación o video sin el consentimiento del acosador es una prueba inválida, y claro, qué acosador daría su consentimiento para dichas grabaciones. por otra parte, está la presunción de inocencia que es un principio del debido proceso bajo el cual debe sujetarse el actuar de la justicia, sin embargo la inversión de la carga de la prueba sería inconstitucional? (CAMACHO, MORALES, & GUIZA, 2014)

Otras de las dificultades que nos encontramos a la hora de probar, es en los informes periciales médicos, donde si bien se puede demostrar una afección grave de tipo psicológico



sufrido por el trabajador, supuestamente producido en razón del acoso laboral sufrido en el trabajo, no es extraño que en dichos informes salgan a relucir problemas personales, familiares, económico, e incluso problemas que hubiesen suscitado con empleadores anteriores, este tipo de situaciones van diluyendo el nexo causal, pues no se tiene la total seguridad de que necesariamente fue su relación laboral que lo hubiese afectado.

El tema con los testigos, es otra de las complicaciones a las que se ven enfrentados quienes pretenden denunciar el acoso laboral, pues quienes siguen laborando para el empleador acusado, difícilmente se expondrán a las represalias que pueda tomar su empleador.

Por otro lado, si de probar el acoso laboral se trata se debe tener en consideración que la víctima deberá en la medida de lo posible tratar de probar al menos indiciariamente, como dice la doctrina, los presupuestos que componen la figura del acoso laboral, estos son:

Que la conducta sea persistente.- Al respecto países como Colombia han regulado esto de manera puntual, en otros países se ha tomado esto de acuerdo a la doctrina y otros países por medio de jurisprudencia, coincidiendo todos en un mismo criterio, y esto es que la reiteración sea por lo menos una vez a la semana y al menos durante seis meses (UGARTE, 2012)

Conseguir pruebas para el trabajador de por si es difícil y complicado, mucho más probar que es reiterado, solo se hace una excepción en la legislación de Colombia y Quebec, y es la gravedad del acto único, que demuestra que se ha afectado la dignidad humana, la vida, el derecho a la libertad sexual.



Que la Conducta sea Sistemática. - Es decir que demuestre que existieron un conjunto de actos que de apoco fueron contribuyendo a formar un ambiente de humillación para la víctima, es decir se va creando un ambiente en que las repeticiones de dichos actos van constituyendo un daño psicológico para el trabajador (UGARTE, 2012).

Al respecto, este punto es mucho más complejo todavía, es decir, si en un inicio ni la víctima es consciente de lo que sucede, cómo podemos esperar que tenga las pruebas de la sistematización con la que fue de apoco menoscabada en su dignidad, la mayoría de personas ni siquiera entienden que sucede a su alrededor, es muy común que sus superiores les hagan sentir que hacen mal su trabajo, y todo el tiempo les dicen que repitan una y otra vez, hay llamados de atención reiterados en relación a sus trabajos, y muchas veces ni siquiera tiene nada que ver con el trabajo como tal, sino efectivamente una manera sistemática de ir acabando con la autoestima del trabajador haciéndole sentir un inútil, ineficiente, e incluso el trabajador en la mayoría de ocasiones se convence que lo es, entonces ni siquiera percibió que estaba siendo acosado laboralmente, ¿cómo podría probarlo?

Existe la intencionalidad de causar daño. - Este se podría decir que es el punto más difícil de probar, la intención, algo tan subjetivo que vive en el interior de las personas, cómo probar que alguien actuó de tal o cual manera con la intención de hacer daño. Bueno, para ello, por ejemplo en Quebec, se asume que la intención de hacer daño ya



se impregna en la repetición de los hechos vejatorios que naturalmente buscan hacer daño a quien los recibe (UGARTE, 2012).

Resultados lesivos a ciertos Derechos del Trabajador. - En este punto, el trabajador debe probar el daño psicológico que sufrió a consecuencia del acoso laboral, que como lo indicamos en líneas anteriores, si bien se puede solicitar un informe pericial que indique la afección psicológica es una cosa, probar el nexo causal es otra, y es en esta parte donde se suelen complicar las cosas.

Por otro lado es importante entender que los daños que sufre una víctima de acoso laboral afectan a uno o varios de sus derechos fundamentales, tales como su integridad física, moral, su honra, su privacidad, su derecho a no ser discriminado (UGARTE, 2012).

### ► **La Carga de la prueba en el acoso laboral**

De acuerdo con la última reforma al Código de Trabajo Ecuatoriano, donde se adopta la figura del acoso laboral, en dicha reforma, en el Art. 9, hay un aporte muy importante que debemos tomar una especial consideración, mismo que dice:

“Art. 9 Cuando el trabajador o trabajadora presente indicios fundados de haber sufrido acoso laboral corresponderá al empleador o empleadora presentar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad” (TRABAJO, 2017)



En efecto este artículo podría hacer que parezca que existe una inversión de la carga de la prueba, pero en realidad lo que aparentemente busca es que el empleador justifique su actuar en razón de la proporcionalidad, para de alguna manera exonerarlo de culpa en un proceso de visto bueno.

Si bien la doctrina no exige dentro del tema del acoso laboral la presentación de prueba plena, tomando en consideración que el acoso suele darse en un ambiente privado entre la víctima y el acosador, es importante en este sentido la concurrencia de pruebas que lógicamente implica un esfuerzo adicional de la víctima por demostrar la acción que menoscaba y lesiona los bienes jurídicos protegidos y tutelados como son la dignidad de la persona, la integridad moral, el honor, la igual en el trato. (PEÑA ACONCHHA, 2016)

Uno de los motivos fundamentales por los que se produce la inversión de la carga de la prueba, es la naturaleza de los derechos del trabajador y la obvia dificultad probatoria del mismo, por lo que en un intento de equilibrar las fuerzas probatorias, se designa parte de la carga al empleador, quien cuenta con el privilegio del acceso a las mismas.

Es importante que la inversión de la carga de la prueba no le exime al trabajador de aportar con cierta actividad probatoria que desencadenen en el demandado la obligación de probar la razonabilidad y la proporcionalidad de sus acciones tomadas. Así como debe existir un nexo entre la prueba indiciaria que presente el actor con los derechos fundamentales que se supone se están vulnerando.

De acuerdo a la interpretación que da el Tribunal Constitucional de Madrid, dice que no hay una inversión de la prueba como tal, sino más bien lo que sucede es que se exime al trabajador de presentar prueba plena, porque si no, sería lo mismo que tener que presentar pruebas sobre



un hecho negativo para el empleador, es decir, sin prueba indiciaria siquiera, tendría que probar que no realizó violación alguna de los derechos fundamentales (ZARAGOSA & LOPEZ., 1998).

Partiendo de lo indicado anteriormente, es importante saber qué se entiende por prueba indiciaria, pues esta es aquella que produce en el juzgador la duda razonable, es decir, es una prueba que no alcanza la convicción plena, pero sí cierto grado de verosimilitud (MONEREO, 1996)

La prueba indiciaria, que busca aportar los indicios de la violación de sus derechos fundamentales, tiene que ser en conjunto, es decir, que se han ido dando una serie de actos de forma sistemática. Lo complejo de la prueba no es sólo probar los hechos, sino demostrar que los mismos provocaron en el trabajador una presión laboral injustificada, y que ese hecho ha generado un daño potencial en el trabajador. En este contexto, la prueba pericial psicológica que se supone que es la que demuestra la existencia de un daño, una afectación psicológica en el trabajador, no puede exigirse que la misma demuestre el nexo causal, caso contrario se estaría hablando de prueba plena y no indiciaria. (MEDEIROS, 2005)

En el caso del acoso sexual en el trabajo, ésta tiene cierta especialidad al respecto, pues en el tema de la prueba indiciaria, no solo de debe aportar con pruebas que encaminen a demostrar el acoso por parte del empleador, sino que se debe sumar la prueba indiciaria que la víctima jamás estuvo de acuerdo (MEDEIROS, 2005).



### ► **Subjetividad Valorativa**

La actividad valorativa que realiza un Juez, para llegar a formar un criterio en su mente de la verdad, en base a las pruebas que se le presentan, evidentemente es un verdadero ejercicio mental, al respecto el Código Orgánico General de Procesos, en su art. 164, dice lo siguiente:

“Valoración de la prueba. Para que las pruebas sean apreciadas por la o el juzgador deberán solicitarse, practicarse e incorporarse dentro de los términos señalados en este Código.

La prueba deberá ser apreciada en conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, dejando a salvo las solemnidades prescritas en la ley sustantiva para la existencia o validez de ciertos actos.

La o el juzgador tendrá obligación de expresar en su resolución, la valoración de todas las pruebas que le hayan servido para justificar su decisión” (COGEP, 2018).

Si bien es cierto que la valoración de las pruebas en base a la sana crítica es un avance en relación a las técnicas de la “tarifa legal y la libre convicción” (GOZAINI, 1999) que consistía en designar con antelación por parte del legislador un valor jurídico a cada prueba, es decir el juez no tenía ningún tipo de apreciación personal por así decirlo, todo estaba absolutamente dispuesto en la norma, de manera rígida. Una tradición que pasó del derecho canónico al derecho común.

Melendo conceptualiza a la sana crítica como “las circunstancias conducente a corroborar o disminuir la fuerza probatoria de sus declaraciones” (SENTIS MELENDO, 1979), este tipo de valoración de la prueba le empieza a dar al juez mayor soltura en sus interpretaciones acerca de la prueba, en el caso específico que se refiere Melendo de la prueba testimonial.



Ya que lo que le da mayor valor o no a un testimonio, por un lado, es la persona en sí que testifica, pues recordemos que antes del Código Orgánico de Procesos, la calidad moral que se le daba a una persona, de por sí, invalidaba el testimonio, es más ni siquiera lo podían rendir, esto a parte de las circunstancias que rodearan al hecho, y las circunstancias en las que se encuentra el mismo testigo.

Es así que la sana crítica “para algunos, se identifica con la lógica, con el buen sentido basado en la ciencia, la experiencia y la observación, con las reglas del correcto entendimiento humano, con la crítica o el criterio racional o con la prudencia, rectitud y sabiduría de los jueces” (OLASO, 2008)

Lo que a su vez nos lleva a pensar que la sana crítica se basa en el aspecto tanto mental como espiritual del juez o lo que Calamandrei diría “el juez sensato” calificándole como “un juez de profundos conocimientos de derecho, de ciencias jurídicas, ese juez especialista en cuestiones de derecho es aquel en que predomina la rápida intuición sobre los dotes de la inteligencia, un juez que posee el sentido de la justicia mediante el cual se aprecian los hechos y se siente rápidamente de que parte está la razón, pero sobre todo que entiende a anteponer la superioridad moral” (MEDEIROS, 2005).

Evidentemente no podemos negar el hecho de que la ambigüedad en la que se centra el concepto de la sana crítica, y la amplitud de criterio del juez encierra mucha subjetividad, esto hablando dentro de los cánones establecidos para una valoración dentro de una presentación normal de la prueba, ahora veamos cómo podrían manejarse estos criterios, no con prueba plena, sino basándose en los indicios de prueba.





Para ello, el Dr. Ángel Jurado Segovia, nos da como guía los criterios que manejan los Tribunales Españoles al respecto, por ejemplo:

Para la acreditación de existencia de acoso moral, el actor deberá presentar pruebas indiciarias que muestren la repetición de los actos, en tiempos más o menos próximos que conserven una conexión lógica en el tiempo, por lo que la valoración que se deba hacer necesariamente deberá ser en conjunto de toda la prueba que se presente al respecto. Por otro lado, depende de la naturaleza de los actos, pues pueden ser diferentes, por lo que se deberá observar la incidencia que causa en la víctima, naturalmente el hecho que no siempre sea un mismo acto, sino diferentes, lleva a pensar que el agresor busca camuflar su intención.

Sin embargo, podrían surgir problemas desde el punto de vista que, los actos que tome el agresor sean legales, por supuesto, se debe considerar que la valoración de las pruebas, tiene que considerar el principio de buena fe, con el que se supone actúa las empresas, así que solo si presenta una evidente actuación desde la mala fé, definitivamente, será un claro indicio a considerar.

Otro indicio importante que podría ser considerado, es que entre el trabajador y su empleador existieran enfrentamientos, tensión o incluso controversias de carácter judicial, aunque no necesariamente debe existir esto para que el acoso laboral esté presente. El mero hecho de recibir un empleado un trato distinto con relación a sus compañeros de trabajo, en que se busca desmejorar sus condiciones laborales, también forman un claro indicio de acoso.

El presentar un informe médico, psicológico en el que se demuestre la afección del trabajador es otro claro indicio, por el resultado de la acción dañosa, por supuesto que como su nombre lo dice, todas estas pruebas no son plenas, sino indiciarias, que nos sugieren una situación,



que no es muy clara, por lo que la valoración debe ser en conjunto. (JURADO SEGOVIA, 2004).

► **Comparación con las legislaciones de Chile, Colombia y España con respecto a la prueba en el acoso laboral.**

Se ha tomado en consideración realizar una pequeña comparación con la legislación Española, Chilena y Colombiana, de manera especial, debido a que son un referente, legislativo, es decir son países de los cuales se suele tomar como ejemplo la forma de legislar, y la manera como manejan sus normas, tomando en consideración sobre todo con los países de Colombia y Chile, el mismo hecho de ser países latinoamericanos, sus realidades sociales cómo económicas se asemejan.

Normas sobre acoso laboral en España.-

En primer lugar se diferencia su legislación de la Ecuatoriana en aspectos verdaderamente importantes, primero es que la legislación Española, considera al acoso laboral como un riesgo de trabajo, ya que este provoca en el trabajador un estado de ansiedad, lo cual desemboca en un sinnúmero de enfermedades, no solo de carácter mental como la depresión y a lo que puede conllevar la misma, sino también a los problemas de carácter físico en los que desemboca, como son colitis, migrañas, es decir, cuando se ha somatizado. Para ello, cuentan con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales aprobada el 8 de noviembre de 1995 mediante la Ley31/ 1995 (FONTELLES, 2015)

Siendo una obligación del empleador garantizar un ambiente de trabajo sano en el que sus trabajadores puedan desenvolverse sin sufrir perjuicio alguno ni físico ni psicológico, es más



debe mantener permanentes programas preventivos que precautelen la salud del trabajador y de detectar que un trabajador está sufriendo algún tipo de acoso, es obligación del empleador iniciar la investigaciones respectivas, es decir, al mismo empleador se le hace garante de la seguridad de sus trabajadores.

Pero la figura del acoso laboral no solo queda aquí, en realidad va mucho más allá, pues tiene implicaciones penales graves, no es como en Ecuador, donde recientemente se instauró la figura del acoso laboral como reforma al Código de Trabajo donde el acoso laboral pasa a ser una causal más de visto bueno, es decir, de una forma de terminación de la relación laboral, donde de encontrarse efectivo el hecho del acoso, la sanción para el empleador es el pago de la indemnización por despido intempestivo, en los términos descritos en el Código de Trabajo. Considerándose delito únicamente el acoso sexual que está tipificado en el Código Orgánico Integral Penal.

España, en su Código Penal, asumió la figura del acoso laboral mediante la Ley Orgánica 5/2010 del 22 de junio, considerándose al mismo como una forma de tortura, un acto que va contra la integridad moral de las personas, entendiéndose al acoso como “ el hostigamiento psicológico, hostilidad en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad” (FONTELLES, 2015)

Este delito es castigado con prisión de seis meses a dos años de acuerdo a la reforma del artículo 173 del Código Penal Español de 28 de octubre de 2015. España cuenta además con un Reglamento sobre el acoso laboral en la Administración Pública, donde podemos observar de manera particular una descripción taxativa de los actos que se consideran acoso laboral, por ejemplo tenemos:



- “Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
- Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador.
- Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada” (FONTELLES, 2015).

#### Normas sobre acoso laboral en Colombia.-

A diferencia de la legislación Ecuatoriana que tiene en su legislación al acoso laboral como una reforma al Código de Trabajo, planteándola como una causal de visto bueno, en la legislación Colombiana encontramos que dedicaron una Ley exclusiva que aborda todo el tema del acoso laboral, la misma que fue expedida el 23 de enero del 2006, titulándole la Ley 1010, donde en su estructura no solo encontramos lógicamente el concepto de lo que se entiende por acoso, sino también su ámbito de aplicación que se limita únicamente a las relaciones de trabajo en subordinación tanto en el sector público como privado, quedando el tema de servicios profesionales fuera de esta regulación, al igual que la nuestra.

La Ley 1010, regula dentro de su estructura situaciones como las modalidades de acoso laboral que pueden darse en diferentes estadios de la vida laboral cotidiana, como son, por ejemplo:



El Maltrato Laboral.- En este punto la norma trata de abarcar el acoso desde el punto de vista en que se agrede a la integridad tanto física, como psicológica y sexual, todas la expresiones tanto verbales como físicas que agredan la dignidad humana, que menoscabe su autoestima se consideran acoso laboral.

Persecución Laboral.- este punto se enfoca a una táctica que utilizan los empleadores para despechar al trabajador y buscar su renuncia, como es el hecho de la excesiva carga de trabajo, los cambios incomodos de horarios, y la misma descalificación al trabajo que realiza la víctima de acoso, los reiterados llamados de atención sin motivo.

Discriminación Laboral.- La discriminación es otra forma de acoso laboral que se ha tomado en consideración en esta norma, como una de las modalidades de acoso que existen, es ese hostigamiento en contra de aquella persona que es diferente en razón de diferencias física, de creencia, o de genero entre otras.

Entorpecimiento laboral.- este tipo de acoso se refiere a buscar ocultar documentos, material de trabajo, de modo de provocar problemas en el normal desenvolvimiento del trabajo a quien se le busque perjudicar, o por ejemplo a propósito se le hace perder información importante, etc.

Inequidad Laboral.- la inequidad se relaciona directamente con la desigualdad en el trato asignándole al trabajador funciones penosas que incluso van en contra de su dignidad muchas veces.

Desprotección Laboral.- la falta de cuidado en la seguridad de los trabajadores que por la naturaleza de su trabajo se pueden arriesgar su integridad física, incluso en muchos casos a



riesgo de perder sus vidas, un tipo de negligencia de este tipo es considerado también acoso laboral, y para efectos de la norma colombiana, de llegar a ocurrir accidentes, la seguridad social se hace cargo de los gastos solo en el 50% y el otro 50% lo debe cubrir el empleador.

Otra característica importante de la normativa colombiana es el hecho de que en un artículo se dedica a describir taxativamente el común de los hechos que se consideran acoso laboral, y la novedad de esta norma, es que de la misma manera otro artículo taxativamente también indica que actos no se consideran acoso laboral.

Un punto importante es el que en la norma colombiana se regula la creación de organismos internos en las Empresas de modo que exista todo un programa de prevención y conciliación, solo de no resolverse estos problemas internamente se procederá a acceder a las autoridades administrativas, o judiciales.

Al respecto cabe indicar que el Ministerio de Trabajo del Ecuador, en junio del 2017 emitió un Acuerdo Ministerial signado con el N° 82 que como medio preventivo de acoso laboral sea posible la simple denuncia ante el Ministerio del Trabajo para que se inicie un proceso de investigación, siempre y cuando se produzcan las situaciones descritas en el Art. 6 que dice:

“Art. 6.- Prohibiciones De Discriminación En El Espacio Laboral.- En los espacios laborales, tanto públicos como privados, se prohíbe:

- a) La desvalorización de habilidades, aptitudes, estigmatización y estereotipos negativos.
- b) La divulgación de la intimidad corporal y orientación sexual diversa con fines peyorativos.



- c) La intimidación y hostigamiento.
- d) La segregación ocupacional y abuso en actividades operativas.
- e) Asignar tareas no acordes a la discapacidad, formación y/o conocimiento con el fin de obligar al trabajador a terminar con la relación laboral.
- f) Cualquier tipo de discriminación en procesos de ascensos laborales.
- g) La limitación o coerción a la libertad de expresión cultural.
- h) Cualquier tipo de agresiones verbales y/o físicas basadas en género, edad, costumbres, ideología, idioma, orientación sexual, identidad, de género, vivir con VIH o cualquier otra distinción personal o colectiva.
- i) Determinar dentro del área laboral, espacios exclusivos que señalen evidente diferenciación injustificada y discriminatoria en el uso de servicios higiénicos, comedores, salas recreacionales, espacios de reunión, ascensores, etc” (N°82, 2017).

Pues en caso de darse una denuncia en este sentido se abre un proceso en el que evidentemente se notificara a la contraparte para que en audiencia presente sus pruebas de descargo. De no encontrarse mayor motivo para determinar la existencia de acoso, se archiva el proceso, sin embargo de encontrarse que si hubo acoso, se corre un informe al Director Regional de Trabajo, para que de acuerdo a la gravedad de los hechos proceda a imponer la sanción correspondiente que va desde 3 salarios hasta un máximo de 20 RBU (N°82, 2017)



En este caso, por ejemplo en la normativa de Colombia, cuando la denuncia de acoso se demuestra que es mal intencionada el denunciante es multado. Otra de las novedades que tiene la normativa colombiana, es que tiene un artículo con una lista de circunstancias que son atenuantes y otro artículo de circunstancias que se pueden considerar agravantes, sin embargo la sanción es únicamente de tipo económico, y con separación definitiva del trabajo, si bien en la norma no dice nada, entendería que en los casos que se conozcan y tengan tintes de delito deben pasarse a conocimiento de una autoridad Penal, como en el caso de Ecuador.

#### Normas sobre Acoso Laboral en Chile.-

Este país es otro de los cuales ha incluido la figura del acoso laboral en su legislación, con una reforma a su Código de Trabajo en el año 2012, incluyéndose como novedad la pluralización de la conducta, es decir, en el concepto que da el Art. 2 inciso 2 del Código de Trabajo Chileno en la parte pertinente dice:” Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterado, ejercida por el empleador por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo” (TRABAJO D. D., 2019)

Es decir el acoso no solo viene de una sola persona, sino que también se produce por un grupo de personas que confluyen en la intención de hostigar a uno o varios trabajadores, Un tema que llama la atención en el Código de Trabajo Chileno es que el Tema del Acoso Sexual es tratado por separado de lo que es el acoso laboral, e incluso se le ha dado más importancia que el tratamiento del acoso laboral en general, tanto así que se le ha dedicado un título





completo donde se regula, desde la denuncia, procedimiento y sanciones, esto nos lleva a pensar por lógica que esta modalidad de acoso en el ámbito laboral debe ser muy acentuado y de tal forma, que se ha necesitado regular de manera especial esta situación que se da en los ambientes laborales.

Aunque el procedimiento que el Código de Trabajo Chileno le da al acoso laboral es especial, pues lo somete a un procedimiento llamado “procedimiento de tutela de derechos” que es algo parecido a lo que en Ecuador son los procedimientos de garantías constitucionales, donde de comprobarse la existencia de acoso laboral, el empleador será sometido al pago de 11 remuneraciones completas (LEGALES, 2019),

Otra novedad que encontramos en la legislación Chilena respecto al acoso laboral es la carga de la prueba, pues si en su denuncia el trabajador debe agregar prueba, la misma es de carácter indiciaria, una situación que se ha ido definiendo en los Tribunales chilenos, a diferencia del Ecuador que lo tiene dispuesto en la norma de manera clara, indicando que la prueba que debe presentar el trabajador es únicamente indiciaria, no prueba plena. En este sentido los Tribunales Chilenos han entendido que el trabajador no se encuentra en una situación privilegiada en la que pueda acceder y menos agregar a los proceso pruebas a las que se les tenga que valorar con la rigidez acostumbrada de los juristas, así también consideran que en base a la sospecha que infunden las pruebas indiciarias, le corresponde al empleador, fundamentar sus medidas basadas en la proporcionalidad, ya que es el quien tiene la posición privilegiada en cuanto al acceso de las pruebas (PEÑA, s.f.).



- ▶ **Entrevista a los Inspectores de Trabajo del Azuay, para analizar cuantos casos de acoso laboral se ha conocido desde el 9 de nov 2017 hasta junio 2018 y los parámetros de valoración de la prueba utilizados, así como la entrevista al Presidente de la Cámara de la Industria y a un Dirigente Sindical.**

En el presente estudio se realizaron entrevistas a diferentes personajes relevantes en el área dentro de la que laboran es así que para obtener una visión general de la problemática se entrevistó a una autoridad administrativa como una inspectora de trabajo, al presidente de la cámara de la industria que representa a los empleadores, a un dirigente sindical que dará su opinión desde el punto de vista de los trabajadores y a un abogado laboralista experimentado, quien está al día a día en la práctica profesional.

Antes de iniciar el análisis de las respuestas que nos otorgaron los diferentes entrevistados, es importante mencionar que dada la naturaleza del campo de acción en los que se desenvuelve cada uno, si bien se trató de mantener un perfil de preguntas similares para todos, en algunos casos fuimos mucho más allá con la intención de obtener el máximo rendimiento de cada entrevista, las cuales se podrán revisar con detenimiento en la parte de anexos, más el análisis lo centraremos en las cuatro preguntas más importantes sobre las cual se realizaron las entrevistas.

1. ¿Usted conoce de la nueva reforma al Código de Trabajo sobre el Acoso Laboral?
  - a. Representantes de los Empleadores. - Por supuesto que lo conozco, sin embargo, quienes tratan más a profundidad este tema son las empresas y nosotros como Cámara asesoramos en el marco general, no tengo



conocimiento a detalle de cómo se lleva un proceso de esta naturaleza ya en el campo jurídico.

- b. Dirigente Sindical. -Si llegué a tener conocimiento de que se implementó una reforma en este sentido, lo cual a primera vista podría resultar novedoso, y sobre todo una medida que va a lograr un cambio en el ambiente laboral de los trabajadores, pero más que eso, creo que hay que ponerle mayor atención en el momento en el que se propuso la norma, y quienes fueron, no se puede tapar los ojos a la realidad, pues evidentemente lo que se buscó en aquel momento coyuntural era tener presencia política en la Asamblea, sobre todo porque se acercaban elecciones.
- c. Inspectora. – claro que sí.
- d. Abogado. - Por supuesto que la conozco.

De acuerdo a las respuestas emitidas por los diferentes actores sociales, podemos darnos cuenta que en realidad quienes conocen a detalle la norma su manejo y dificultades son aquellos abogados laboristas y las autoridades de trabajo, si bien tiene conocimiento de la existencia de la norma tanto trabajadores como empleadores, evidentemente su falta de conocimiento de la normativa y sus alcances a profundidad no la conocen. Lo cual desde un inicio podría ser un inconveniente desde el punto de desconocimiento de ciertos derechos que les asisten, y los cuales los pueden hacer valer ante las autoridades tanto administrativas como judiciales.

2. ¿Cuántos casos han llegado a su conocimiento de casos de acoso laboral?



- a. Representantes de los Empleadores. - Como Cámara no conocemos en particular casos de las empresas, puesto que son las mismas las que lo manejan desde su interior.
- b. Dirigente Sindical. - se presentó hace poco un caso, sin embargo, a través de conversaciones se solucionó el problema, en verdad al menos en esta empresa casos de esa naturaleza no son muy comunes, el respaldo de una organización de trabajadores respalda, o más bien salvaguarda a los trabajadores de muchas formas de abuso, más bien se de varios casos de acoso laboral en muchas otras empresas donde no existe una organización de trabajadores.
- c. Inspectora. - El porcentaje de casos de acoso laboral que conoce la Inspectoría de Trabajo son muy pocos, solo en lo que va de este año ha habido solo 5 casos, en lo que se refiere para tramite de visto bueno, y en trámite de prevención y erradicación del acoso de acuerdo al Acuerdo Ministerial 82, se conocieron 2 casos este año. (2019).
- d. Abogado Laboralista.- Bueno, casos que estuvimos por presentar para vistos bueno, fueron dos recientemente, de los cuales estuvimos preparando las pruebas, sin embargo, se llegaron a acuerdos, pero si conocemos una cantidad de casos de acoso laboral pero que no quedan indicios, pruebas, porque se dan verbalmente, de lo que no queda prueba, y las personas que han podido escuchar no van a poder declarar, pero los pocos que se traducen en acciones, son muy pocos.

En el caso de esta pregunta, sobre los casos de acoso que conocen, lo podemos observar desde varios ángulos, por ejemplo en el caso de la inspectora de trabajo, es muy significativa



su respuesta pues la Inspectoría de Trabajo como autoridad administrativa que por lo general es la primera instancia que conoce los conflictos laborales, indica que los casos del año han sido 5, tomando en consideración que la entrevista se llevó a cabo en Octubre, es decir a transcurrido una cantidad considerable de tiempo como para darnos una idea del uso que se ha dado de esta norma, lo cual evidencia que es muy poca, esto por un lado, por otro, el hecho de que el presidente de la Cámara de la Industria no conociese ningún caso, desde la posición de su cargo es entendible, pues como nos ha explicado estos temas se tratan en el interior de las empresas, sin embargo tanto el Dirigente Sindical como el Abogado conocen muchos casos desde su experiencia y labor, lo cual evidencia que el acoso es un fenómeno actual y que ocurre muy a menudo en el ambiente laboral.

3. ¿En cuanto a probar la existencia de acoso laboral ya sea tanto para el trabajador como para empleador, cree que exista algún tipo de dificultad para ello?
  - a. Representantes de los Empleadores. - Naturalmente que sí, cuando alguna persona tiene la intención de perjudicar a otra difícilmente deja pruebas, o lo hace delante de otras personas. Considero que conseguir las pruebas para sustentar una acusación de acoso laboral podría convertirse en una tarea difícil.
  - b. Dirigente Sindical. - Claro que es una situación complicada, sobre todo porque que compañero de trabajo arriesgaría su trabajo para declarar en contra de la persona que lo emplea, es arriesgarse a que lo boten del trabajo, y más si no tienen la protección de organizaciones sindicales que protejan al trabajador,



entonces claro es muy fácil, para la mayoría de empleadores salir impunes de estas situaciones, conociendo esto mismo es que se abusa del poder.

- c. Inspectora. – para el que denuncia, si habría cierto margen de dificultad desde el punto de vista de valoración de la prueba, ya que esta es en base de un conjunto de circunstancias, por lo general es difícil que presenten pruebas irrefutables, además que las pruebas deben manejarse bajo ciertos conceptos de licitud.
- d. Abogado. - Bueno, la carga de la prueba, en este caso le correspondería al trabajador como está estructurado el sistema procesal probatorio que viene desde el mismo COGEP, el COA, la carga sería del trabajador, y es bien difícil conseguir las pruebas, es una causal de despido intempestivo, y el hecho de que el trabajador tenga que probar lo vuelve una institución difícil que pueda ejecutarse desde los trabajadores, dentro de los despidos por acoso laboral hay que tener pruebas plenas de que se han dado los hechos sistemáticos, repetitivos, y es medio difícil, sin embargo quedan ciertos rastros que han quedado con grabaciones que tengan validez, o a veces errores que cometen los empleadores cuando han generado algún documento, también por su falta de conocimiento de la ley , cuando les quitan funciones, o cuando plantean que el trabajador no tiene las aptitudes, o sucesivos llamados de atención.

En este punto podríamos decir que las todas las opiniones de los personajes entrevistados convergieron en un mismo punto de vista, esto es que conseguir probar el acoso laboral no es fácil, las dificultades como las perciben cada uno vienen condicionadas por distintas circunstancias, en el caso de la inspectora, la prueba no puede ser un solo hecho, a menos



que sea irrefutable, lo cual es difícil, lo más viable es presentar en el proceso una serie de pruebas que apoyen la situación de acoso laboral, en tanto que en el caso que expresaban tanto el representante de los empleadores, como el dirigente sindical y el abogado, la dificultad de conseguir las pruebas radica en el hecho que se busca no dejar huella o evidencia, la mayoría de veces son maltratos de tipo verbal, de la cual los testigos que hubiesen difícilmente querrán colaborar en un proceso rindiendo testimonio.

4. Considera que la reforma en el Código de Trabajo, donde se implementa el acoso laboral efectivamente protege los derechos del trabajador, y con qué efectividad.
  - a. Representantes de los Empleadores. - Considero que la norma está bien, el problema son las personas que lo aplican, por este motivo cualquier norma pierde efectividad, e incluso considero que debería haber una reforma en el sentido que cuando se esté llevando un proceso de acoso laboral, es importante que se creen o implementen medidas de protección durante el proceso ya sea administrativo o judicial, ya que en caso de existir un verdadero acoso, este solo se podría incrementar en contra del acosado en este tiempo, e incluso podrían llegarse a dar situaciones que podrían incurrir en daños mayores.
  - b. Dirigente Sindical. - Por lo tanto, decir que la norma es efectiva, para mí, no lo es, que es un inicio, un comienzo, que se podría trabajar en ello en el futuro podría ser, definitivamente creo que tendrán que hacerse reformas al respecto, y publicitarse, además que manejen políticas de Estado.



- c. Inspectora. – Considero que esta reforma que se ha dado al Código de Trabajo ha sido muy importante porque el trabajador ya cuenta con una herramienta de protección hacia sus derechos, para poder desarrollarse en un ambiente libre de violencia como lo es el acoso, es decir, si un trabajador esta siendo acosado para que se desanime y voluntariamente presente su renuncia, los actos de acoso por parte del empleador no quedan en la impunidad sino que mediante un visto bueno, el trabajador saldría con una indemnización económica, como una reparación al daño sufrido.
- d. Abogado. - Creo que el problema de nuestro sistema laboral es el tema procesal, y el COGEP, y ahora lo complica mucho más, pues antes por lo menos si se practicaba la inversión de la carga de la prueba, y ahora este principio con las normas del COGEP, debilitan esta institución, y se da de igual manera en el acoso laboral, debería haber una reforma en el sentido de que los principios que se aplican en el derecho laboral que son reconocidos como la progresividad, la intangibilidad, la irrenunciabilidad y otros deberían también aplicarse en el tema procesal, es prácticamente imposible que muchas veces el trabajador pruebe que es despedido o que existe acoso, más bien en este caso debería ser el empleador el que pruebe que no existieron estas discriminaciones.

Al parecer en esta pregunta se pudieron vislumbrar varios problemas fundamentales que de alguna manera impiden que la reforma al Código de Trabajo como es el acoso laboral como causal de visto bueno sea efectiva, si bien la inspectora ha resaltado su lado positivo es decir como garantía de los derechos de los trabajadores, sectores como el empresarial





considera que faltan garantías de protección para los denunciantes, que las denuncias solo vendrían a aumentar la vulnerabilidad de la víctima, en tanto que la visión del dirigente sindical va incluso mucho más allá, ya que encuentra el acoso laboral como parte de la violencia estructural que sufre el país, es decir falta de fuentes de trabajo, falta de verdaderas políticas Estatales que protejan al trabajador, la falta de publicidad de una norma que va en defensa de los intereses del trabajador, y en el caso del abogado, los problemas son de tipo procedimental que no ofrece las garantías propias del derecho laboral y sus principios.

A continuación hemos agregado un cuadro que nos va a ayudar a visualizar de mejor manera el manejo de la información obtenida mediante entrevistas.

VARIABLES	CONOCIMIENTO DE LA NORMA	NÚMERO DE CASOS QUE CONOCEN	ACCESO A LA PRUEBA	EFFECTIVIDAD DE LA NORMA
Inspectora de Trabajo del Azuay	Si	5	Difícil	Muy efectiva para los trabajadores, que ya cuentan con una herramienta que precautele sus derechos.
Presidente de la Cámara de la Industria del Azuay	De manera general, sin conocer a profundidad la norma y su manejo	0	Difícil	Faltan garantías y medidas de protección para el denunciante
Dirigente Sindical	De manera general, sin conocer a profundidad la norma y su manejo	Varios	Difícil	No, puesto que el acoso laboral obedece a la violencia estructural que sufre el país



Abogado Laboralista	Si	Varios	Difícil	No, debe haber reformas procedimentales
------------------------	----	--------	---------	---

En resumen las entrevistas han sido un gran aporte dentro de este estudio porque nos han ubicado en la realidad, en la manera de como se está aplicando la norma, del poco conocimiento que tienen de la misma tanto empleadores como trabajadores, y encontrando múltiples problemas para su aplicación por parte de los abogados, así mismo preguntar sobre el número de casos nos ha dado muestra que el fenómeno del acoso laboral existe en el ámbito laboral, pero que sin embargo no guardan una relación entre la cantidad de casos conocidos y los denunciados, obedeciendo esto a la dificultad de acceder a las pruebas tal como lo han indicado los entrevistados, lo cual repercute al final del día en la falta de efectividad de la norma, a la que los entrevistados encontraron otras razones más que evitan que la norma sea efectiva, como son la falta de garantías y protección del denunciado, la violencia estructural, falta de reformas procedimentales que hagan viable la norma.

**► Análisis de los medios de prueba más idóneos que prueben el acoso laboral.**

De acuerdo a como hemos venido estudiando esta figura del acoso laboral, ha sido evidente que la obtención de pruebas plenas al respecto de probar el hostigamiento, reiterado, sistemático, y potencialmente lesivo, no resulta tarea fácil, por lo que las diferentes legislaciones incluida la ecuatoriana proveyendo dicha situación dan paso a la prueba indiciaria para que de acuerdo a ellas en primer lugar se de la inversión de la carga de la prueba y de acuerdo a los resultados se resuelva. Pues como pruebas indiciarias podemos



hacer uso de incluir como prueba en el proceso, aquellas que de alguna forma demuestren lo siguiente:

- Cambios de funciones reiteradas, y más cuando son sin el agrado del trabajador, normalmente a actividades que sean molestas, degradantes.
- Múltiples llamados de atención sin motivo, que necesariamente deban ser de manera escrita, ya sea por Memos en papel o por medios electrónicos.
- Situaciones que indiquen el aislamiento del trabajador del resto de trabajadores, cuando en un inicio sus labores no comprendían aislamiento.
- Cualquier medio que indique agravios a la vida personal del trabajador, a su honra, a su dignidad.
- Informes médicos de un psiquiatra, que indique la afección emocional,
- Las declaraciones de testigos que hubiesen presenciado los actos reiterados de acoso.
- Cualquier Documento como Actas de reuniones y más donde se pueda evidenciar tales actos, que deberán presentarse en copias certificadas u originales.
- Desmaterialización de cualquier evidencia de acoso de los medios electrónicos, como mensajes de teléfono o correos electrónicos.
- También los videos de cámaras de seguridad de carácter público, o de las mismas empresas colocadas con fines de seguridad.
- Inspecciones al lugar de los hechos.
- Toda prueba que sea lícita que pueda corroborar los hechos denunciados.
- Grabaciones hechas por las cámaras de seguridad.
- Correos electrónicos o escritos donde se evidencia situaciones de acoso.
- Cualquier otra prueba lícita que el trabajador pueda conseguir”.



## CONCLUSIONES

Nos hemos dado cuenta a lo largo de todo este estudio, que nos encontramos con una brecha bastante grande, entre lo que dispone la norma, la doctrina, es decir toda esta parte teórica del Derecho laboral donde le hemos dedicado un espacio importante a lo que es la carga de la prueba y su inversión que tiene su razón de ser en buscar el equilibrio entre dos partes desiguales como son el empleador que tiene los medios de producción y el trabajador que es la parte subordinada, por lo tanto la parte vulnerable de la relación laboral, es mas en nuestro estudio nos encontramos que en la figura del acoso laboral, se aplicaba un plus, como es la valoración en conjunto de toda la prueba indiciaria, tomando en consideración la dificultad que representa para el trabajador conseguir pruebas plenas dada la naturaleza que conlleva de por si el acoso, que suele ser verbal, muy velado, la mayoría de veces se procura agredir a la víctima en privado, situaciones que no dejan rastro materiales con los que se puedan probar, es decir la norma y la doctrina han tomado en consideración todas estas circunstancias para darle a la figura del acoso laboral un tratamiento especial.

A pesar de haber transcurrido aproximadamente dos años desde que se aprobó la norma, se podría decir que es una norma sumamente nueva a tal punto que luego de haber buscado en el archivo de la Función Judicial del Azuay nos encontramos que hasta el día de hoy no existe



ningún caso registrado por acoso laboral que se hubiese llevado ante un juzgado de trabajo, lo cual nos deja varias interrogantes de cómo se llevará en un futuro dichos casos, sobre todo en lo que hace referencia a la inversión de la carga de la prueba, y a la prueba indiciaria, pues nuestro sistema procesal que consta del COGEP, en la actualidad no da la facilidad para que se haga uso de lo que es la inversión de la carga de la prueba, lo que de cierta manera se podía en el sistema procedimental laboral anterior.

De igual manera de lo que se pudo investigar en la Inspectoría de Trabajo del Azuay, solo de lo que lleva el presente año se conocieron cinco casos, de los cuales cuatro se llegaron a acuerdos y solo uno fue llevado a término, si bien de lo que la Inspectora de trabajo entrevistada nos indicó se buscó hacer una valoración en conjunto de toda la prueba, obteniéndose de alguna manera prueba plena mediante una inspección al lugar de los hechos donde se evidenció lo denunciado, lo cual es un caso de excepción. El estudio y análisis de un solo caso resuelto, no dice mucho de cuál será la tendencia de cómo llevar este tipo de procesos, lo cual nos viene la pregunta sobre la eficacia de la norma, es decir, esto implica que, o no hay casos de acoso laboral en el Azuay, lo cual es difícil de creer, y lo otro es que la norma no presenta ni la eficacia, ni las garantías necesarias para hacer uso de la misma.

Esto nos conduce a considerar que son necesarias reformas de tipo procedimental que respeten los principios laborales, por una parte, y que haga viables la norma de manera que sea eficaz, esto por un lado, por otro el tema del acoso, no solo está basado en hacer simples normas que lo regulen, para que esta sea eficaz debe ir acompañada de todo un proceso de prevención, si bien el Acuerdo Ministerial 82 incluso obliga a las empresas a contar con programas preventivos, aún no se ha trabajado en la obligatoriedad y presión de parte del Ministerio para que efectivamente dichos programas de prevención sean implementados, sin



contar que debe ir acompañado de verdaderas políticas de Estado, de manera que una costumbre muy erradicada por los motivos indicados en esta tesis, se vayan disolviendo, incrementado una cultura de respeto al trabajador y entre compañeros de trabajo, solo de esta manera se conseguirán encaminarse a mejorar de alguna forma el ambiente laboral de los trabajadores, esto por un lado, sin embargo no podemos olvidar que lamentablemente el factor económico, es decir, las crisis económicas, también forman parte de este círculo de violencia al trabajador, por ende, cuando las condiciones económicas de un país cambia, concatenadamente también cambian las condiciones sociales de las gente.

## **RECOMENDACIONES**

En base a toda la investigación que se ha venido realizando consideramos pertinente poner en consideración las siguientes consideraciones:

- Deben hacerse en el futuro reformas de carácter procedimental de manera que se permita en los procesos tanto administrativos como judiciales la práctica de la inversión de la prueba, así como que se valoren las pruebas indiciarias y no haya la exigibilidad de pruebas plenas.
- Debería haber mayor exigibilidad por parte de las Autoridades del Ministerio de Relaciones Laborales en relación a los empleadores en fomentar programas de prevención para el acoso laboral.
- Debería haber mayor publicidad por parte del Estado mediante los medios de comunicación, así como por parte del Ministerio de Relaciones Laborales para dar a conocer que el trabajador está protegido en sus derechos cuando es acosado laboralmente.



- Para que una norma como el acoso laboral sea eficaz, la misma debería ir acompañada por verdaderas políticas Estatales que busquen la erradicación de una cultura de abuso y violencia a los trabajadores.

## BIBLIOGRAFÍA

- Acoso Laboral, 320-2016 (Tribunal Superior de Justicia de Madrid 8 de Abril de 2016).
- Acoso laboral sexual, 114-1984 (Tribunal Constitucional 29 de noviembre de 1984).
- ALSINA, H. (1982). *Tratado Teorico Practico de Derecho Procesal Civil y Comercial*. Buenos Aires: Ediar.
- BOADA, J. (2005). Obtenido de El Absentismo Laboral como consecuente de variables organizacionales: <http://www.psicothema.com/pdf/3090.pdf>
- CAMACHO, A., MORALES, E., & GUIZA, L. (2014). Barreras al acceso a la justicia en el acoso laboral. *Opinión Jurídica*, 121.
- CANCADO, A. (s.f.). *La indivisibilidad e interdependencia de los derechos humanos*. Obtenido de <file:///C:/Users/Silvia/Downloads/4-3-la-indivisibilidad-e-interdependencia-de-los-derechos-humanos.pdf>
- CARNELUTTI, F. (1955). *La prueba civil*. Buenos Aires: Arayú.
- COGEP. (2018). *Codigo Orgánico General de Procesos*. Quito: Ediciones Legales.
- COIP. (2014). *Codigo Orgánico de Procesos*. Quito: Ediciones Legales.
- CONSTITUCION. (2008). *Constitución*. Quito: Ediciones Legales.
- COUTURE. (1948). *Estudios de Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires.
- ECHANDIA, H. D. (1970). *Teoria General de la Prueba Judicial*. Buenos Aires: Victor P de Zabalia.
- FERNANDEZ, J. C. (2008). *Principios Rectores del proceso laboral*. Obtenido de [http://aslegalcr.com/blog/wpcontent/uploads/2008/02/1860\\_principios\\_rectores\\_del\\_proceso\\_laboral7-07.pdf](http://aslegalcr.com/blog/wpcontent/uploads/2008/02/1860_principios_rectores_del_proceso_laboral7-07.pdf)
- FERRERO, A. (24 de Noviembre de 2013). *Es la Memoria historica de Alemania un ejemplo a seguir?* Obtenido de <http://www.verkami.com/projects/7097-sinpermiso-br-una-nueva-web-br-para-seguir-luchando>



- FONTELLES. (2015). *Legislación del Moobing en España*. Obtenido de <https://fontelles.com/legislacion-del-mobbing-en-espana/>
- FUENTES, J. (2004). *Mobbin, Psicoterrorismo en el trabajo*. Madrid: Arán.
- García, M., Moreno, J., Rivera, J., Fragozo, M., & Murillo, &. (2014). Cartilla de Acoso Laboral en Colombia. *Creative Common*, 5.
- GONZALEZ, M. I. (2011). *Acoso en el Ambito Laboral*. Zaragoza: Unión Sindical de Comisiones Obreras.
- GOZAINI, O. (1999). *Teoria General del Derecho Procesal*. Buenos Aires: Ediar S.A.
- GRISOLIA, J. (2013). *Tratado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Tomo III*. Buenos aires: Abeledo Perrot.
- INFORMACION, L. (JUEVES de MARZO de 2016). *LA INFORMACION*. Obtenido de [https://www.lainformacion.com/mundo/foxconn-la-fabrica-de-apple-en-la-que-los-trabajadores-se-suicidan\\_oidt8CTkyBlc0HDAhTYL15/](https://www.lainformacion.com/mundo/foxconn-la-fabrica-de-apple-en-la-que-los-trabajadores-se-suicidan_oidt8CTkyBlc0HDAhTYL15/)
- Inversion de la carga de la prueba, 543-94 (Sala de lo Laboral de la ex Corte Suprema de Justicia 10 de Enero de 1996).
- JURADO SEGOVIA, A. (2004). Sobre la caracterización jurídica del acoso moral en el trabajo a la luz de los pronunciamientos judiciales. *Revista de Derecho Social Num 25*, 200 y 201.
- LA PARRA, D., & TORTOSA, J. M. (2003). *Violencia Estructural: Una ilustración del Concepto*. Obtenido de <https://www.ugr.es/~fentrena/Violen.pdf>
- LEGALES, D. D. (2019). *DEPARTAMENTO DE REFORMAS LEGALES*. Obtenido de [http://portal.sernam.cl/documentos/Minuta\\_Ley\\_de\\_acoso\\_laboral.pdf](http://portal.sernam.cl/documentos/Minuta_Ley_de_acoso_laboral.pdf)
- LIBRE, P. (2 de Abril de 2019). *Republic Banana*. Obtenido de <https://republicadelbanano.com/2019/04/02/acuerdo-con-el-fmi-revela-importantes-danos-en-los-derechos-economicos-y-sociales/>
- LLOVERA, S., ALFARO, R., & BAUTISTA, J. (2014). *Acoso Laboral, Un analisis normativo y jurisprudencial*. Obtenido de <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/23556/Arti%CC%81culo%20Mobbing%20PROTHIUS.pdf>
- LOPEZ, I., & MORA, F. (2002). *Las fuentes jurídicas del empleo*. Valencia: Coord. Saragosa.
- LUNA, A. (2003). *Acoso Psicologico en el trabajo*. Madrid: Secretaria de Salud Laboral.
- MEDEIROS, F. (2005). *Acoso Laboral*. Valencia: Universidad de Valencia.
- MONEREO, J. (1996). *La carga de la prueba en los despidos lesivos de derechos fundamentales*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- MONTERO AROCA, J. (1996). *La prueba en el proceso civil*. Madrid.





- MORALES, M. (1994). *Derecho Fundamental al Honor en la Actividad Política*. Granada: Universidad de Granada.
- MORELO, A. (2009). *Acoso Moral y Comunicación Interna en la Empresa*. Madrid: Universidad Complutense.
- MORENO CALIZ, S. (2008). Apuntes sobre el concepto legal de acoso laboral. *Tribunal Social Revista de Seguridad Social y Laboral*, 56.
- MOTA, F. (2017). El Acoso Laboral en Colombia. *VIAIURIS*.
- MOTTA CARDENAS, F. (2017). El Acoso Laboral en Colombia,. *Vía Iuris*, 50.
- MUNDIAL, B. (2016). *Homicidios por cada 100.000 habitantes*. Obtenido de <https://datos.bancomundial.org/indicador/vc.ihr.psrc.p5>
- N°82, A. (2017). *Normativa erradicación de la Discriminación en el Ambito Laboral*. Quito: Ediciones Legales.
- OIT. (2019). *OIT*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm>
- OLASO, J. (2008). *La prueba en materia laboral*. España: Escuela Judicial.
- OLEAS, A. M. (2013). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Madrid, España: Civitas.
- OLIVA, A., & FERNANDEZ, M. (1997). *Derecho Procesal Civil II*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces S.A.
- PENAL, C. I. (2018). *CODIGO ORGANICO INTEGRAL PENAL*. Quito: Ediciones Legales.
- PEÑA ACONCHHA, E. (2016). *Revista Creative Commons*. Obtenido de <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/2.5/co/>
- PEÑA, E. A. (s.f.). *Creative Commons*. Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/13793/4/ACOSO%20LABORAL%20EN%20COLOMBIA.pdf>
- PIÑUEL, I. (2001). *Como sobrevivir al acoso psicologico en el trabajo*. Santander: Sal Terrae.
- POLANYI, K. (1980). *Economía Primitiva, arcaica y moderna*. Turin: Giulio Einaudi .
- QUIJANO, A. (2014). *Colonialidad del Poder y Eurocentrismo y América Latina*. Buenos Aires: CLASCO.
- RAE. (2018). *Real Academia Española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/?id=DldD5zV>
- SANCHEZ MARIAN, Á. L. (2014). Naturaleza Humana y Orden Social. *Filosofía del Derecho*, 144.
- SENPLADES. (2009). *Plan Nacional del Buen Vivir*. Quito: Senplades.
- SENTIS MELENDO, S. (1979). *La Prueba*. Buenos Aires: Ediciones Juridicas Europa-América.



- TELEGRAFO, E. (25 de 3 de 2018). *el Telegrafo*. Obtenido de <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/sociedad/6/el-acoso-laboral-nace-en-las-relaciones-de-poder>
- TRABAJO, D. D. (2019). *CODIGO DE TRABAJO*. Santiago : Direccion del Trabajo.
- TRABAJO, R. C. (2017). *Reforma al Codigo de Trabajo y LOSEP, acoso laboral, RO. 116*. Quito: Ediciones Legales.
- TRUJILLO, M., VALDERRABANO, M., & HERNANDEZ, R. (2007). Mobbing, Historia Causa y Efecto. *INNOVAR*, 4.
- UGARTE, J. L. (2012). El Acoso Laboral entre el Derecho y la Psicología. *Revista de Derecho* .
- UNIDAS, N. (1948). *ORGANIZACION DE LAS NACIONES UNIDAS*. Obtenido de <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- UNIDAS, N. (2000). *MEMORIA DEL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO DE LA OIT*. Obtenido de <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc88/rep-1a-i.htm>
- UNIDAS, N. (2013). *Declaración y el Programa de Accion de Viena*. Obtenido de <https://www.un.org/es/events/humanrightsday/2013/about.shtml>
- UNIDAS, N. (2017). *COMPASS*. Obtenido de <https://www.coe.int/es/web/compass/the-international-covenant-on-civil-and-political-rights>
- UNIDAS, N. (2019). *NACIONES UNIDAS* . Obtenido de <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>
- URIBE PRADO, J. (2011). *Violencia y Acoso en el Trabajo Mobbing*. Mexico : UNAM.
- VERONA MARTEL, M. C., & SANTANA, R. (2012). Ciencias y Sociedad. *Redalyc*, 427.
- VERONA, M., & SANTANA, R. (2012). *El Mobbing: El Crimen Perfecto? No, Que más quisieran algunos*. Bogotá: Criterio Libre.
- VIDAL, M. d. (2006). *DIALNET*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2163193>
- ZARAGOSA, A., & L. M. (1998). *La alegación de discriminación en el proceso laboral*. Aranzadi Social.



## ANEXOS

### Entrevista Para Inspectora De Trabajo

Medios eficaces para probar el acoso laboral como causal de Visto Bueno.

**1. Nombre del Inspector de Trabajo del Azuay**

María Augusta Mogollón

**2. ¿Cuántos Casos de Acoso se han presentado desde noviembre de 2017 hasta ahora?**

El porcentaje de casos de acoso laboral que conoce la Inspectoría de Trabajo son muy pocos, solo en lo que va de este año ha habido solo 5 casos, en lo que se refiere para trámite de visto bueno, y en trámite de prevención y erradicación del acoso de acuerdo al Acuerdo Ministerial 82, se conocieron 2 casos este año. (2019)

**3. ¿En Porcentaje, cuantos concilian y llegan a un arreglo amistoso, y cuantos han continuado el trámite hasta la Resolución Final?**

De los cinco casos comentados para el trámite de visto bueno se llegaron a acuerdos conciliatorios en los 4 casos, y solo Uno se llegó al final de la Resolución de Visto Bueno, en los casos de trámite de prevención del Acuerdo Ministerial 82 que se dieron en el sector público, se concilió en los dos casos.

**4. ¿Cuáles son los presupuestos que Usted exige en un proceso de trámite de visto bueno para considerar que efectivamente existe acoso laboral?**

Evidentemente los que conforman su naturaleza, como el hostigamiento reiterado, la afeción emocional y psicológica que presente el trabajador.



5. **¿Cuándo se consideraría que el acoso laboral es reiterado, cuál sería el parámetro?**

Al momento no hemos definido un parámetro como tal, pero en los casos que se han conocido, los actos que ya denotan acoso laboral son continuos, casi diarios

6. **¿Cuándo el acoso laboral se consideraría potencialmente lesivo?**

Entenderíamos que este se puede corroborar en un informe psicológico donde conste la afección y su gravedad, lo que conjuntamente con el resto de pruebas que se presentan va conformando el acoso.

7. **¿Cómo parte del acoso laboral el exceso de trabajo se considera acoso laboral, cuál sería el parámetro para considerarlo efectivamente?**

En relación a este punto se ha considerado el cambio en el ritmo de trabajo usual del trabajador, por ejemplo si el trabajador desde que inicio la relación laboral ha tenido una carga fuerte de trabajo, difícilmente podrá alegar esto, transcurrido un tiempo, Pero, si el ritmo de trabajo que tenía el trabajador en un inicio, de pronto se ve desbordado por una acumulación exagerada de trabajo que incluso sea imposible de realizarla en los tiempos que se le pida, pues se estará evidenciando un acoso laboral.

8. **¿Dentro de los medios de prueba, que exige que tenga la prueba testimonial, y cuantos testigos se exige por lo menos para probar el acoso laboral?**



La manera como se suele valorar este tipo de prueba, pues depende, si es un solo testimonio, pero que va acompañado de varias pruebas más que lo van corroborando, pues se lo toma en consideración, pero un solo testimonio sin más prueba difícilmente se lo podrá considerar como prueba contundente para resolver. O también que los testigos sean varios y coincidan en los testimonios sería muy viable.

**9. ¿Con respecto a la prueba documental, cuáles son las exigencias para que la misma tenga validez dentro del proceso. (copias certificadas, simples)?**

Para que tengan validez dentro del proceso, es necesario que toda la documentación sea original o en copias certificadas, por ejemplo, en el caso de pruebas digitales como correos electrónicos, los mismos deben ser desmaterializados en la notaría para que tengan validez probatoria.

**10. ¿Qué valor probatorio le otorgan a un examen particular psicológico?**

Como comenté anteriormente, una prueba no vale por sí sola, a menos que sea una prueba irrefutable, contundente, en el caso del examen médico psicológico particular, será tomado en consideración siempre y cuando en la audiencia correspondiente el profesional que emitió dicho informe se encuentre presente, el cual será valorado en conjunto con el resto de pruebas presentadas.

**11. ¿Considera que la reforma en el Código de Trabajo, donde se implementa el acoso laboral efectivamente protege los derechos del trabajador, y con qué efectividad?**



Considero que esta reforma que se ha dado al Código de Trabajo ha sido muy importante porque el trabajador ya cuenta con una herramienta de protección hacia sus derechos, para poder desarrollarse en un ambiente libre de violencia como lo es el acoso, es decir, si un trabajador está siendo acosado para que se desanime y voluntariamente presente su renuncia, los actos de acoso por parte del empleador no quedan en la impunidad sino que mediante un visto bueno, el trabajador saldría con una indemnización económica, como una reparación al daño sufrido.

Por Ejemplo el caso en el que una Contadora denunció acoso laboral de una Empresa, en el que solicitó una inspección in situ, para que se probase que a la misma sin haberle despedido como hubiese sido lo correspondiente y pagarle su liquidación con la indemnización por despido intempestivo, la empresa empezó por enviarle múltiples correos institucionales a la trabajadora, llamándole la atención por la mínima cosa, presionándole al límite, y después le retiraron todo de su escritorio, como computadoras, teléfono, y todo su material de trabajo, procediendo a contratar una nueva contadora asignándole todas las funciones que la actora tenía anteriormente, es decir se le dejó sin funciones.

Cuando el inspector llegó a la Empresa, puedo corroborar que efectivamente a la trabajadores se le habían retirad su material de trabajo, tenía un escritorio vacío y una silla, encontraron una nueva Contadora a la que efectivamente habían contratado recientemente, entonces la inspección del inspector, sumado al nuevo contrato de trabajo de la nueva contadora, más los correos electrónicos institucionales desmaterializados, demostraron efectivamente que la trabajadora estaba siendo



víctima de acoso laboral, por lo que el empleador tuvo que cancelar la liquidación correspondiente más el valor de la indemnización por despido intempestivo.

### **Entrevista Para El Presidente De La Cámara De La Industria**

Medios eficaces para probar el acoso laboral como causal de Visto Bueno.

**1. Nombre del presidente de la Cámara de la Industria.**

Econ. Andrés Robalino

**2. ¿Usted conoce de la reforma al Código de Trabajo sobre el Acoso Laboral?**

Por supuesto que lo conozco, sin embargo, quienes tratan más a profundidad este tema son las empresas y nosotros como Cámara asesoramos en el marco general, no tengo conocimiento a detalle de cómo se lleva un proceso de esta naturaleza ya en el campo jurídico.

**3. ¿Usted considera que dicha figura legal va a mejorar o no, el ambiente laboral?**

Yo creo que los problemas del ambiente laboral de una empresa son muchos, el acoso laboral uno de ellos, pero todo proceso que no estén bien legalizado y que tengan las dos partes para defenderse siempre crea inconvenientes, ya sea que la ley este a favor del empleado o el empleador no genera un equilibrio, y más las últimas reformas que se han dado en los últimos 10 años le han dado un mayor peso a la posición del empleado y dejándole a un empresario que puede ser un microempresario en una situación de desequilibrio con respecto a la ley, como por ejemplo lo que sucede con el tema de los vistos buenos, es así que un trabajador que incumpla un Reglamento



Interno de Trabajo, muchas veces las autoridades administrativas han negado los vistos buenos.

En cuanto si este tipo de normas pueden llegar a generar un ambiente laboral adecuado, si es posible siempre y cuando la ley sea equilibrada, porque si las personas, ya sean empleadores o trabajadores abusan de un artículo específico de la ley que de pronto tiene un sesgo a favor de uno u otro, lo que podría ser algo positivo, se podría transformar en una forma de presión en beneficio de uno de los dos.

Para hablar de un buen ambiente laboral se debe hablar de un abanico de temas, estas normas podrían ayudar de alguna forma, sin embargo, en el ambiente laboral tanto el trabajador como el empleador tienen que cumplir con diferentes obligaciones, entendiéndose que también están asistidos de derechos, el grave problema en el Ecuador es que así como hay los trabajadores y empleadores que cumplen, también están aquellos trabajadores o empleadores que no cumplen con su trabajo, que son ineficientes, son los que terminan presionando al Gobierno para que una ley se apruebe o no se apruebe. Porque son los que pierden mucho, y los eficientes que pueden ganar mucho mas bien terminan aceptando una ley que a veces es sesgada y que beneficia a los malos por ejemplo la tercerización.

**4. ¿Cuántos casos han llegado a su conocimiento de casos de acoso laboral?**

Como Cámara no conocemos en particular casos de las empresas, puesto que son las mismas las que lo manejan desde su interior.

**5. ¿El acoso laboral de acuerdo a nuestra legislación aplica tanto para trabajadores como para empleadores, qué opinión le merece a Usted tal disposición?**





Me parece un aspecto positivo puesto que el acoso y abuso puede darse también de parte de los trabajadores, en algunas circunstancias.

**6. ¿En cuanto a probar la existencia de acoso laboral ya sea tanto para el trabajador como para empleador, cree que exista algún tipo de dificultad para ello?**

Naturalmente que sí, cuando alguna persona tiene la intención de perjudicar a otra difícilmente deja pruebas, o lo hace delante de otras personas. Considero que conseguir las pruebas para sustentar una acusación de acoso laboral podría convertirse en una tarea difícil.

**7. ¿Considera que la reforma en el Código de Trabajo, donde se implementa el acoso laboral es efectiva?**

Considero que la norma está bien, el problema son las personas que lo aplican, por este motivo cualquier norma pierde efectividad, e incluso considero que debería haber una reforma en el sentido que cuando se esté llevando un proceso de acoso laboral, es importante que se creen o implementen medidas de protección durante el proceso ya sea administrativo o judicial, ya que en caso de existir un verdadero acoso, este solo se podría incrementar en contra del acosado en este tiempo, e incluso podrían llegarse a dar situaciones que podrían incurrir en daños mayores.



## **Entrevista Para El Dirigente Sindical**

Medios eficaces para probar el acoso laboral como causal de Visto Bueno.

### **5. Nombre del Dirigente Sindical**

Se reservó el nombre a pedido del Dirigente Sindical

### **6. ¿Usted conoce de la nueva reforma al Código de Trabajo sobre el Acoso Laboral?**

Si llegué a tener conocimiento de que se implementó una reforma en este sentido, lo cual a primera vista podría resultar novedoso, y sobre todo una medida que va a lograr un cambio en el ambiente laboral de los trabajadores, pero más que eso, creo que hay que ponerle mayor atención en el momento en el que se propuso la norma, y quienes fueron, no se puede tapar los ojos a la realidad, pues evidentemente lo que se buscó en aquel momento coyuntural era tener presencia política, protagonismo en la Asamblea, sobre todo porque se acercaban elecciones.

### **7. ¿Usted considera que dicha figura legal a mejorado o no, el ambiente laboral?**

Francamente los efectos como tal de la norma, no son visibles, por varios factores, primero es una norma nueva, en el mundo laboral no es de conocimiento de todos, incluso le cuento en mi caso, ni yo mismo comprendo bien los alcances de dicha norma, los procedimientos y más. Pero me parece un buen inicio

### **8. Cuantos casos han llegado a su conocimiento de casos de acoso laboral.**

En mi calidad de dirigente sindical, se presentó hace poco un caso, sin embargo, a través de conversaciones se solucionó el problema, en verdad al menos en esta



empresa casos de esa naturaleza no son muy comunes, el respaldo de una organización sindical respalda, o más bien salvaguarda a los trabajadores de muchas formas de abuso. Más bien se de varios casos de acoso laboral en muchas otras empresas donde no existe una organización de trabajadores.

**9. ¿El acoso laboral de acuerdo a nuestra legislación aplica tanto para trabajadores como para empleadores, qué opinión le merece a Usted tal disposición?**

Bueno, tanto a los empleadores, serían un caso de excepción, podría darse algún caso raro a mi parecer, sin embargo, lo cotidiano, lo día a día son los casos de acoso a los trabajadores

**10. ¿En cuanto a probar la existencia de acoso laboral ya sea tanto para el trabajador como para empleador, cree que exista algún tipo de dificultad para ello?**

Claro que es una situación complicada, sobre todo porque que compañero de trabajo arriesgaría su trabajo para declarar en contra de la persona que lo emplea, es arriesgarse a que lo boten del trabajo, y más si no tienen la protección de organizaciones sindicales que protejan al trabajador, entonces claro es muy fácil, para la mayoría de empleadores salir impunes de estas situaciones, conociendo esto mismo es que se abusa del poder.



**11. ¿Considera que la reforma en el Código de Trabajo, donde se implementa el acoso laboral es efectiva?**

Como le mencioné en un inicio, creo que ni siquiera se conoce totalmente bien sobre esta reforma, como funciona, el procedimiento, y conseguir las pruebas para que se haga justicia, ya es una tarea bastante complicada, eso por un lado, por otro y se ha visto, hay trabajadores que se someten a los maltratos, porque primero conseguir trabajo en estos tiempos como Usted se podrá dar cuenta no es fácil, vivimos tiempos de un país que recién pasó momentos de una convulsión social, en la que el Gobierno pretendía encarecer totalmente el nivel de vida de los ecuatorianos, donde varios sectores sociales tuvimos que levantarnos en protesta, pero desde ya vislumbramos hacia donde nos pretenden llevar, y no es la prosperidad económica, que pasa en la mente de las personas entonces, se empieza a crear un sentimiento de inseguridad, de incertidumbre en la que no sabemos que puede suceder con nuestros trabajos, para los que tenemos trabajo, pero no podemos olvidar toda la gente que está fuera y que han pasado largo tiempo sin conseguir trabajo, que son padres de familia, tienen que competir con grupos humanos que vienen huyendo de las graves crisis que se han creado en otros países, veamos que han llegado y se han quedado mucha gente de Perú, Colombia y ahora Venezuela, que ha sido una verdadera invasión, y entendemos la situación difícil por la que ellos pasaron, pero también hay que ser conscientes de lo que sus llegadas implican para el país, yo considero que todas estas circunstancias empeoran el panorama laboral, y a mi parecer incrementan el problema del acoso, y el maltrato a trabajador, porque así como hay gente consiente y respetuosa, lamentablemente hay también empleadores que gustan de maltratar a los trabajadores que dependen de un triste salario para subsistir.



Por lo tanto, decir que la norma es efectiva, para mí, no lo es, que es un inicio, un comienzo, que se podría trabajar en ello en el futuro podría ser, definitivamente creo que tendrán que hacerse reformas al respecto, y publicitarse, además que manejen políticas de Estado serias.

### **Entrevista Para Abogado Laboralista**

Medios eficaces para probar el acoso laboral como causal de Visto Bueno.

- **Nombre del Abogado**

Dr. Franklin Sarmiento

- **¿Usted conoce de la nueva reforma al Código de Trabajo sobre el Acoso Laboral?**

Por su puesto que la conozco.

- **¿Usted considera que dicha figura legal a mejorado o no, el ambiente laboral?**

La posibilidad de legislar sobre el acoso laboral, da la pauta para que dentro de la relación de trabajo pueda haber un mayor respeto en la relación de subordinación y en este caso en la relación horizontal que se da entre los propios trabajadores, conocemos que en nuestro país es muy común ver el trato discriminatorio que se provoca por parte de empleadores aprovechando de la subordinación que tiene el trabajador, la precarización del trabajo, el desempleo el subempleo, , genera que muchas veces el trabajador tenga que soportar condiciones muy malas de trabajo, aparte del acoso, está la falta de pago de sus remuneraciones, disminución en la remuneración, no reconocimientos de derechos como la seguridad social, es algo que



vemos en el día a día. De alguna manera el hecho que se haya regulado el acoso laboral, es un instrumento que permitiría al trabajador conseguir el respeto a ciertos derechos como el derecho a su dignidad.

- **¿Cuántos casos han llegado a su conocimiento de casos de acoso laboral?**

Bueno, casos que estuvimos por presentar para vistos bueno, fueron dos recientemente, de los cuales estuvimos preparando las pruebas, sin embargo, se llegaron a acuerdos, pero si conocemos una cantidad de casos de acoso laboral pero que no quedan indicios, pruebas, porque se dan verbalmente, de lo que no queda prueba, y las personas que han podido escuchar no van a poder declarar, pero los pocos que se traducen en acciones, son muy pocos.

- **¿El acoso laboral de acuerdo a nuestra legislación aplica tanto para trabajadores como para empleadores, qué opinión le merece a Usted tal disposición?**

En realidad, se parte de un principio de igualdad, pero los casos de acoso desde trabajador que obviamente es la parte débil de la relación laboral que está sujeto a una remuneración, a una subordinación que el propio Código de Trabajo reconoce en su artículo 8, es bien difícil que el trabajador acose al empleador, podría pasar, en un caso de verdadera excepción, pero con los que nos vamos a topar siempre será con el acoso desde la parte empleadora hacia el trabajador



- **¿En el caso de haber seguido un proceso por acoso laboral, cuáles han sido las dificultades que se ha encontrado al respecto?**

Bueno, la carga de la prueba, en este caso le correspondería al trabajador como está estructurado el sistema procesal probatorio que viene desde el mismo COGEP, el COA, la carga sería del trabajador, y es bien difícil conseguir las pruebas, es una causal de despido intempestivo, y el hecho de que el trabajador tenga que probar lo vuelve una institución difícil que pueda ejecutarse desde los trabajadores, dentro de los despidos por acoso laboral hay que tener pruebas plenas de que se han dado los hechos sistemáticos, repetitivos, y es medio difícil, sin embargo quedan ciertos rastros que han quedado con grabaciones que tengan validez, o a veces errores que cometen los empleadores cuando han generado algún documento, también por su falta de conocimiento de la ley , cuando les quitan funciones, o cuando plantean que el trabajador no tiene las aptitudes, o sucesivos llamados de atención

- **¿En cuanto a probar la existencia de acoso laboral ya sea tanto para el trabajador como para empleador, cree que exista algún tipo de dificultad para ello?**

Ya se contesta en la pregunta anterior

- **¿Considera que la reforma en el Código de Trabajo, donde se implementa el acoso laboral es efectiva?**

Creo que el problema de nuestro sistema laboral es el tema procesal, y el COGEP, y ahora lo complica mucho más, pues antes por lo menos si se practicaba la inversión



de la carga de la prueba, y ahora este principio con las normas del COGEP, debilitan esta institución, y se da de igual manera en el acoso laboral, debería haber una reforma en el sentido de que los principios que se aplican en el derecho laboral que son reconocidos como la progresividad, la intangibilidad, la irrenunciabilidad y otros deberían también aplicarse en el tema procesal, es prácticamente imposible que muchas veces el trabajador pruebe que es despedido o que existe acoso, más bien en este caso debería ser el empleador el que pruebe que no existieron estas discriminaciones.