



*El acoso laboral, una visión desde el ámbito probatorio*

*Workplace harassment, a vision from the probative field*

*Assédio no local de trabalho, uma visão do campo probatório*

María José Lalama-Flores <sup>I</sup>  
[princess.majo@hotmail.com](mailto:princess.majo@hotmail.com)  
<https://orcid.org/0000-0001-8637-5089>

Juan Pablo Santamaría-Velasco <sup>II</sup>  
[juansantamaría@uti.edu.ec](mailto:juansantamaría@uti.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0002-8775-4600>

**Correspondencia:** [princess.majo@hotmail.com](mailto:princess.majo@hotmail.com)

Ciencias Sociales y Políticas  
Artículo de Investigación

\***Recibido:** 01 de Noviembre de 2021 \***Aceptado:** 18 Diciembre de 2021 \* **Publicado:** 14 de Enero de 2022

- I. Abogada de los Tribunales de la República del Ecuador, Psicóloga Industrial, Analista de contratos en la Universidad Tecnológica Indoamérica, Ecuador.
- II. Magister en Derecho Constitucional, Especialista en Asesoría Jurídica de Empresas, Abogado de los Tribunales de la República del Ecuador, Docente de Posgrados Derecho Universidad Tecnológica Indoamérica, Docente tiempo completo Universidad Tecnológica Indoamérica, Ecuador.

## Resumen

En el Ecuador no existen sentencias en firme que busquen aplacar con la realidad innegable que es este fenómeno de tipo laboral, afectando en gran medida los derechos de los trabajadores, como lo es la dignidad humana dentro del ámbito laboral, con manifestaciones de tipo físico y psicológico que reflejan consecuencias a nivel del individuo, con el afán de considerar las diferencias como falencias. Esta investigación es de tipo jurídico, dogmático, bibliográfico y documental, pues inicia en el análisis de una problemática dentro de los ordenamientos jurídicos ecuatorianos. La investigación tiene como finalidad aportar al lector con diferentes criterios a profundidad del acoso laboral, pues es considerado un fenómeno mundial en el entorno laboral. Considerando este como, toda aquella acción u omisión dentro de la relación laboral que ponga en desmedro la dignidad humana, con diferentes direccionalidades; dejando en una gran área de análisis, siendo el principal objetivo de este trabajo la identificación de dichas manifestaciones y la forma de evidenciarlo al ente de control, quien debe contar con una amplia especialización en acoso laboral para fungir como un aporte positivo a la investigación del posible evento atentatorio de derechos, considerando que las consecuencias de un hostigamiento o acoso laboral pueden ser leves y tener una dificultad mayor para determinarlas. La metodología para considerar es la revisión bibliográfica en la que se basa el texto, buscando concluir la forma de establecer el nexo causal para probar el acoso en la relación laboral. Para aquello se plantea la moción de incluir dentro del aparato estatal judicial un equipo interdisciplinario especializado que coadyuve a determinar del tipo legal, considerando las causas y efectos analizados en el presente, a su vez proponer soluciones, que van desde las acciones a tomar en cuanto a la víctima, hasta el mejoramiento del entorno que se desarrolló el tipo legal, de esta manera ser un equipo que sea participe dentro del proceso judicial, su reparación integral y medidas a tomar a nivel macro y micro social.

**Palabras clave:** Acoso; acoso físico; acoso psicológico; prueba.

## Abstract

In Ecuador there are no firm sentences that seek to placate the undeniable reality that this labor-type phenomenon is, greatly affecting workers rights, such as human dignity within the workplace, with physical and psychological manifestations and reflecting consequences at the individual level, with the aim of considering the differences as shortcomings. This research is

legal, dogmatic, bibliographical and documentary, since it begins with the analysis of a problem within the ecuadorian legal systems. The purpose of the research is to provide the reader with different criteria in depth of workplace harassment, since it is considered a global phenomenon in the work environment. Considering workplace harassment is defined as any action or omission within the employment relationship that undermines human dignity, with different directions; leaving a large area of analysis, the main objective of this work being the identification of these manifestations and the way to evidence it to the control entity, who must have a broad specialization in workplace harassment to serve as a positive contribution to the investigation of the possible event that violates rights, considering that the consequences of workplace harassment or bullying may be minor and have a greater difficulty in determining them. The methodology to consider is the bibliographic review on which the text is based, seeking to conclude how to establish the causal link to prove harassment in the employment relationship. For that, the motion is proposed to include within the judicial state apparatus a specialized interdisciplinary team that helps to determine the legal type, considering the causes and effects analyzed in the present, in turn propose solutions, ranging from the actions to be taken as soon as to the victim, until the improvement of the environment that the legal type was developed, in this way to be a team that participates in the judicial process, its integral reparation and measures to be taken at the macro and micro social level.

**Keywords:** Harassment; physical harassment; psychological harassment; test.

## Resumo

No Equador não há sentenças firmes que busquem aplacar a inegável realidade que este fenômeno trabalhista é, afetando fortemente os direitos dos trabalhadores, como a dignidade humana no local de trabalho, com manifestações de caráter físico e que refletem consequências em nível de o indivíduo, com o objetivo de considerar as diferenças como deficiências. Esta pesquisa é do tipo legal, dogmática, bibliográfica e documental, pois começa com a análise de um problema dentro dos sistemas jurídicos equatorianos. O objetivo da pesquisa é fornecer ao leitor diferentes critérios de aprofundamento do assédio moral no trabalho, visto que é considerado um fenômeno global no ambiente de trabalho. Considerando como, toda aquela ação ou omissão dentro da relação de trabalho que coloque em detrimento a dignidade humana, com diferentes direções; deixando uma grande área de análise, sendo o objetivo principal deste trabalho a

identificação dessas manifestações e a forma de evidenciá-las para a entidade de controle, que deve ter uma ampla especialização em assédio moral para servir de contribuição positiva para a investigação da eventual ocorrência de violação de direitos, tendo em vista que as consequências do assédio ou bullying no local de trabalho podem ser menores e ter maior dificuldade em determiná-las. A metodologia a considerar é a revisão bibliográfica na qual o texto se baseia, buscando concluir como se estabelece o nexo de causalidade para comprovar o assédio na relação de trabalho. Para tanto, propõe-se a inclusão no aparelho judiciário estatal de uma equipe interdisciplinar especializada que ajude a determinar o tipo jurídico, considerando as causas e efeitos analisados no presente, por sua vez propor soluções, que vão desde as ações a serem tomadas o mais breve quanto à vítima, até a melhoria do ambiente que o tipo jurídico foi desenvolvido, desta forma ser uma equipe que participa do processo judicial, sua reparação integral e medidas a serem tomadas no nível macro e micro social.

**Palavras-chave:** Assédio; assédio físico; assédio psicológico; prova.

## **Introducción**

Según la Oficina Internacional de Trabajo, basado en un estudio mundial, argumenta que países como: Francia, Argentina, Rumania, Canadá e Inglaterra, han presentado niveles muy elevados de accionar violento, en el trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 1998). Es común el pensamiento, que el actuar violento es inaceptable en todo ámbito y en el ejercicio del trabajo debería estar prohibido por la combinación de necesidad y poder entre los sujetos actores y la gran medida de desigualdad que aquello representa.

Dentro del desarrollo social, existen varias manifestaciones de acción u omisión con tintes que violentan la integridad humana; como la desestimación y desmedro emocional e intelectual de su víctima hasta lograr una desvinculación o cualquier tipo de daño, siendo consecuencia de diferentes causales, es así que, por ser el ámbito laboral uno de los sectores donde mayor parte del tiempo permanecemos en nuestra vida, si a este precedente se le conjuga con una dependencia y/o subordinación, procurando cierta presión de poder entre las partes; siendo esta unidireccional, no podía ser la excepción en cuanto a actuaciones de violencia, que puede ir desde manifestaciones invisibles que gravan consecuencias en la mente de los seres humanos que al no ser observables, se convierten en difíciles de identificar y más aun de probar, hasta aquellas graves que pesan en el cuerpo físico del trabajador.

“En virtud de lo establecido en la Declaración de Filadelfia de la OIT, aprobada en 1944, “todos los seres humanos, independientemente de su raza, credo o sexo, tienen derecho a bienestar material y a su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, y de seguridad económica e igualdad de oportunidades”. Más de 70 años después, a tenor de dicha Declaración, se adoptó la decisión de abordar en el orden del día de la CIT de 2018 el problema de la violencia y el acoso contra mujeres y hombres en el trabajo.” (OIT, 2019, p. 6)

Los seres humanos al ser únicos e irrepetibles, asimilamos de distinta forma los agentes exógenos que influyen en nuestra estima, en este aspecto dichas consecuencias no observables pueden o no generar consecuencias a nivel físico visibles llamado a esto reacciones psicósomáticas.

## **Métodos**

Esta investigación es de tipo jurídico, dogmático, bibliográfica y documental, pues parte del análisis de una problemática dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano y la base doctrinaria de autores para el análisis a fondo de los sustentos probatorios que terminen el acoso laboral. El método empleado es de tipo deductivo, pues analiza los principales elementos del acoso laboral para ser determinarlos por un medio probatorio.

## **Resultados y Discusión**

### ***Acoso Laboral***

En el ámbito laboral existen acciones destinadas a la afectación directa de la salud, físico o psíquica del ser humano, que transgrede la dignidad como persona, que ejerce libremente el derecho al trabajo; Para Bllardo M. & Ballester P. (2016) el acoso laboral puede definirse como:

El acoso laboral es una situación en la que una persona ejerce violencia psicológica extrema que es recurrente y prolongada en el tiempo sobre personas dentro del lugar de trabajo, que pueden perturbar el desempeño de sus labores, destruir su reputación y mermar las redes de comunicación de la víctima.

Por lo tanto, es necesario entender que este fenómeno busca generar intimidación, amedrentar emocional e intelectualmente a la víctima y que a mediano y largo plazo abandone su puesto de trabajo debido a la presión que el acosador ejerce sobre la víctima.

En el Ecuador en la Ley Orgánica Reformativa a La Ley Orgánica Del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir El Acoso Laboral (2017), la define como: “aquellos comportamientos dentro de la relación laboral que violenten la dignidad humana y que estos sean de forma reiterativa y que conlleven consecuencias psicológicas y físicas en la situación laboral del trabajador”. (Art. 4)

La Organización Internacional del Trabajo en adelante la OIT, en el convenio número 190, sobre la violencia y el acoso, 2019, en su artículo 1 amplía la visión de la violencia ejercida dentro del trabajo y la determina como el accionar, no necesariamente reiterado, que cause daño al individuo y este daño lo clasifica en físico, psicológico, sexual o económico, ampliando también su efecto a aquellas situaciones de violencia por diferenciaciones de género y discriminación en general. Ecuador ratificó este convenio el 19 de mayo del 2021 y es el sexto país a nivel mundial, y el tercero de América Latina, en ratificar el Convenio, ratificación que va a permitir al país, que, de forma integral, trabajadores, empleador y estado, puedan constituir una norma para la erradicación de la violencia en el lugar del trabajo, considerando que el principal beneficio es la salud de las personas que aporta a un excelente desarrollo y producción en las organizaciones y diferentes modalidades de trabajo.

El acoso laboral tiene diferentes manifestaciones como: acoso laboral descendente vertical, que consiste en que el empleador genera acciones que vulneran la dignidad humana hacia los trabajadores, el acosado hacer valer su poder frente a sus subordinados y ascendente que se ejerce en línea inversa de trabajador a empleador o niveles jerárquicos altos. Y el acoso laboral horizontal, es aquel que vulnera la integridad humana entre trabajadores del mismo nivel jerárquico (Piñuel I, 2009).

Para Picón- Prado, et-all (2008), dicen por su parte existen tipologías basadas en los efectos de las conductas de acoso, que van desde psicológicas hasta las evidencias físicas de hostigamiento que se ve reflejado en el cuerpo humano; en otras clasificaciones o agrupamientos también podría considerarse, dividir a las acciones u omisiones de conformidad a los derechos violentados, como el derecho al trabajo, dignidad humana, derechos sociales y los relacionados con la integridad del ser humano.

El acoso se puede dar desde los siguientes supuestos; a) Obstrucción y reducción de la comunicación de la víctima; b) Evitar contacto social; c) Desacreditar afectar la reputación personal o laboral de la persona hostigada; d) Reducción de la ocupación y

empleabilidad de la víctima; y e) Afecciones directas a la salud física o psíquica de la víctima y/o a su patrimonio. (Pinuel, 2001, p. 55).

El acoso dentro del entorno laboral es de amplio proceder, pues al hablar de acciones u omisiones que violenten la dignidad humana, los efectos que provocan son de gran variedad, influenciados incluso por las personas, entornos y aspectos exógenos a los actores del acto.

### ***Acoso Laboral como riesgo psicosocial***

Los riesgos psicosociales son aquellas condiciones, dentro del trabajo que afecten de manera negativa al bienestar a la salud del trabajador; el acoso laboral considerado como riesgo psicosocial es bien enmarcado pues, es un accionar tendiente al daño de una persona en el trabajo, que tiene efectos en el bienestar y el normal desarrollo de los individuos que conforman la relación laboral como de la empresa propiamente dicha. (Jaramillo Intriago, 2018)

Para establecer una conceptualización es preciso señalar el significado de factora psicosociales:

[l]os factores psicosociales como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo, y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. (Pérez Bilbao & Nogareda Cuixart, 2012, p. 6)

Algunos autores la dividen como acoso moral y sexual en el ámbito laboral, definiéndolo así como acoso moral mobbing, para Serrano O. (2005) “el concepto clínico de acoso moral resulta meramente instrumental en la tarea de construcción jurídica, sin que sea posible una traslación automática” (p. 254), entonces bien, el grado medible del acoso laboral se ve reflejado netamente en las consecuencias que se puedan probar a nivel administrativo o judicial, en desmedro del bien jurídico protegido, que violento el derecho, por dicha infracción; es aquí donde entra en juego no solamente el acto que violenta la dignidad, sino también la percepción de cada ser humano frente a factores exógenos que contribuyen positiva o negativamente a la consecución de mencionadas consecuencias.

Dentro de la sentencia T.S.J. Galicia 334/2012, de 25 de enero del 2012, las humillaciones y degradaciones que suministraba el empleador al trabajador dentro de su desarrollo diario, pese a que el trabajador contaba con las capacidades suficientes para desarrollar las acciones de su cargo, de forma satisfactoria e incluso sobresaliendo del trabajado esperado, tomado como

referencia la experiencia anterior del trabajador en ámbitos laborales anteriores y similares; dichas acciones y omisiones de parte del empleador, fueron comprobadas como la causal fundamental para que el ser humano presente un grave depresión la cual desembocó en un suicidio, con el afán de dejar de sufrir los vejámenes, que a diarios venía percibiendo el individuo por parte de su inmediato jerárquico superior.

### ***Acoso psicológico / mobbing***

El mobbing siendo considerado como una de las principales fuentes de estrés, antes bien llamada fatiga, es aquel accionar que tiene como finalidad la violentar de derechos y el señalamiento negativo de la víctima, producidos por las condiciones y factores sociales, económicos, históricos y culturales, más que a través de factores psicológicos; las consecuencias patológicas no solamente afectan a la víctima sino al victimario como agente ejecutor y a la sociedad misma, es en este sentido que llega a convertirse en cotidiana (Ovejero B., 2006, p. 5-12). También se lo conceptualiza como las actitudes y comportamientos hostiles continuados, dirigidos de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, con el fin de desprestigiar, humillar, aislar y, en último término, provocar el abandono del puesto de trabajo (Moreno & Rodríguez, 2008).

La mente humana es un conglomerado de aspectos heredados y aquellos aspectos que durante la vida diaria van constituyendo un estado de bienestar, sin embargo, este estado se ve afectado con acciones que alteren la estabilidad emocional del individuo, considerando a su vez que los seres humanos por ser un mundo diferente, percibimos de manera diferente tal o cual acción, entonces como para un ser llamado A, cierta acción en el trabajo puede llegar a ser nociva para la salud psicológica, para el sujeto llamado B puede pasar totalmente desapercibido; de forma consecuente los efectos del acoso psicológico en el sujeto A serán comprobables en su psiquis, mientras que la misma acción nociva para el sujeto B, no generara consecuencias que probar; estas diferencias que son influenciadas por factores de riesgo ajenos o no, a la voluntad de las partes, siendo estos: aspectos de la personalidad, incidencias en casos violentos pasados, violencia en el hogar, mecanismos de promoción, comunicaciones del cargo, independencia en el trabajo, ambiente físico, clima laboral, capacidades y habilidades para desarrollar el cargo, que son grandemente fuentes que influyen en el trabajador, considerando que la parte psicológica del ser humano es grandemente vulnerable y que esta misma causa grandes daños no solamente a

nivel empresarial sino también como individuo que se desarrolla en sociedad (Meseguer de Pedro, 2012).

“Problemática entre lo sutil y poco visible: la frecuente invisibilidad externa de estas conductas que no dejan huella física, confirma que, a diferencia de otras formas de violencia en el trabajo, el acoso psicológico apela al uso de estrategias sofisticadas y bien planeadas y no al mero arrebató impulsivo (González De Rivera & Rodríguez-Abuin, 2003), a diferencia de lo que puede suceder en el caso de la agresión física.” (Escartín Solanelles, 2010, p. 5)

Las consecuencias que en un ser humano afecte el mobbing, son determinadas mediante estudios específicos con un profesional, practicando varios test que evidencien las causas, las consecuencias y el evento que logro inmiscuirse en la psiquis del ser humano y ser afectada su dignidad, en este sentido no se podría generalizar una prueba de comprobación, existirán casos que para constatar el cometimiento de la infracción será necesaria una única prueba, más sin embargo existirán casos que para determinar todos los aspectos probatorios de un acoso laboral será necesario una serie de estudios especializados.

### *Acoso físico*

En el año 2010, llega a conocimiento público la muerte de una mujer joven cadete sudafricana, bordo de un buque registrado en el Reino Unido, frente a la costa de Croacia, si bien los informes establecen un suicido, las investigaciones han determinado indicios de acoso psicológico y físico, que la víctima sufría a bordo de este que desemboco en dicha muerte (Forster, 2016, pp. 1-2).

“Otro aspecto que con frecuencia genera disonancia de criterios es el abuso físico. Algunos autores consideran que este aspecto debería ser incluido en las definiciones de mobbing, (Einarsen, 1999, Einarsen et al., 2003; Leyman, 1996; Zapf et al., 1996), mientras que otros autores son del criterio de que los comportamientos vinculados de manera nuclear a este fenómeno son principalmente de naturaleza psicológica (Crawford, 1999; RodríguezCarballeira et al., 2005).” (Escartín Solanelles, 2010, p. 9)

En cuanto al acoso laboral de tipo físico, es mayormente observable, tomando en cuenta que el acoso laboral en ocasiones es una infracción de tipo oculta, que pocas veces se cometerá en público, quienes puedan dar ve de la forma en que se violentó la dignidad del trabajador, más sin embargo existen acciones que su cometimiento no es de forma física, pero las consecuencias de

un acoso que fue cometido a nivel psíquico se ve reflejado a nivel físico, es decir el individuo llega a somatizar las consecuencias del evento de acoso en el trabajo. Siendo estas formas de acoso identificables por ser observables e identificadas con un examen médico legal conjugado con pruebas que constituyan un nexo causal dentro de la comprobación de la infracción.

### *Consecuencias de acoso laboral*

Dentro de toda aquella afectación de tipo física o psíquica a la dignidad como ser humano, viene marcada por varios factores dentro de ellos considerando al acoso como un riesgo de tipo psicosocial, genera al individuo niveles de estrés que van desde fatiga leve hasta reacciones de tipo psicosomático, causando varias enfermedades físicas, patológicas; como son enfermedades de tipo cardiovascular, digestivas o dolores de tipo muscular; efectos fácilmente probados con una pericia de tipo médico, como un examen médico legal.

El acoso en el trabajo conlleva siempre a un daño psíquico y provoca a quien lo soporta un trastorno funcional de su existencia debido a la alteración del desempeño a nivel organizacional, familiar y social, al conjugar todas las implicaciones que genera las agresiones (Ávila Cadavid, Bernal Toro, & Alzate, 2016, p. 1-10).

Las consecuencias están diferenciadas por los ámbitos a los que el suceso afecta: en cuanto a los aspectos personales, que se ven afectados por alteraciones de tipo psicológico como la depresión, ansiedad, estrés, fatiga. Etc; por su parte a los aspectos relacionados con la organización, son el bajo desempeño, niveles de productividad no deseados, negligencias en el proceder el trabajador, indicadores altos de ausentismo, y diferentes que influyen en el normal desarrollo de la organización (Topa Cantisano, Depolo, & Morles Dominguez, 2017, p. 1-7).

“En esta misma línea, un estudio de Hoel, Faragher y Cooper (2004) muestra que diversos comportamientos de mobbing pueden tener diferentes consecuencias negativas tanto físicas como psicológicas, siendo algunos de dichos comportamientos más difíciles de afrontar que otros.” (Escartín Solanelles, 2010, p. 2)

En sentido integro la complejidad del fenómeno social de acoso laboral es bastante extenso, pues al existir personalidades tendientes a ser víctimas o agresores de este tipo jurídico, conjugado a las acciones hostiles, ambiente laboral, tolerancia a las acciones, reconocimientos y diferentes aspectos que influyen en la constitución del acoso en el trabajo y más aún en sus consecuencias por ser el individuo único e irrepitible, se convierte una tipología con diferentes frentes para

abordar para ser analizado, identificado y erradicado que es lo que la norma pretende. (Escartín Solanelles, 2010)

Aquellas alteraciones psicológicas, acciones reflejadas en el comportamiento del individuo en la empresa o problemas a nivel organizativo que son determinadas con estudios, estas pueden determinarse con episodios de ansiedad, llegando niveles depresivos leves o graves, situaciones que reflejan baja autoestima o a su vez variaciones en ella, actos que demuestran la irritabilidad en el individuo y uno de los síntomas más comunes es la falta motivación en el trabajo; acciones que se ven reflejadas directamente en la productividad o desempeño, síntomas probatorios numéricamente mediante un estudio del desempeño de los trabajadores afectados, esto a su vez desemboca a su vez en mayores problemas a nivel empresarial como comunicación institucional inestable, clima laboral deficiente, cargas laborales por encima de la capacidad humana momentánea, la identificación con la empresa se ve sesgada a verla como obligatoriedad.

### *Acceso a la justicia*

El acoso laboral en la legislación de Ecuador no ha tenido campañas de difusión para su profundo conocimiento en la sociedad, entonces el desconocimiento del derecho de dignidad dentro del ámbito laboral hace a este tipo legal poco requerido y si a esto le adicionamos la condicionalidad de la conceptualización de la norma, limita en gran medida, llegar a resolver de forma justa.

El acceso a la justicia tiene como meta prevenir, cesar y reparar las consecuencias jurídicas, provocadas por la infracción cometida, la situación jurídica infringida debe ser protegida por el proceder jurisdiccional, tomando como base la vulneración del derecho a la dignidad humana establecida dentro del ámbito laboral.

“la posibilidad de toda persona, independientemente de su condición económica o de otra naturaleza, de acudir al sistema previsto para la resolución de conflictos y vindicación de los derechos protegidos de los cuales es titular”. (Ventura Robles, 2005, p. 10)

Acceder a la justicia no se considera únicamente como acudir ante un juez para que a su criterio y motivado con la norma jurídica administre justicia, sino también, a todo mecanismo para prevenir, cesar y reparar, cualquier tipo de acciones que estén orientadas a configurarse como acoso laboral, como una fase complementaria de reparación integral. Y que estas sean implementadas en el tiempo y espacio, correcto y eficaz para cumplir con su objetivo de una total erradicación (Camacho Ramírez, Morales Vargas, & Güiza Suárez, 2014, p. 1-7).

En el Ecuador la norma no enmarca un proceso en el que todas las personas sin condición socio económica o vulnerable puedan acceder a un proceso judicial o administrativo que ayude a detectar el acoso en el trabajo, para posterior prevenir, reparar los daños y erradicar las acciones que violentan derechos.

En el artículo Aportes para el desarrollo normativo sobre acoso laboral en Ecuador: la experiencia de la Ley 1010 de 2006 en Colombia , de Lina Victoria Parra Cortés, acuerda que cada denunciante debe probar lo que alega, constituyendo así una revictimización de una infracción que no solo a nivel físico, sino a nivel psíquico se encuentra latente en el ser humano; la carga probatoria es importante del lado en se lo establece, pues es así que en este aspecto pues favorecer a la comprobación e la infracción, como puede ser un agente vulnera torio al ubicarlo del lado equivocado.

Otro de los aspectos importantes a analizar es que en el Ecuador el proceso a seguir dentro de una infracción de acoso laboral es de tipo administrativo y tiene como consecuencia configurar un despido intempestivo, que es considerado una de las finalidades del acoso laboral mas no es el único tomando en cuenta las consecuencias, es entonces que el país no cuenta con un área especializada para determinar y brindar una acompañamiento para impulsarlo dentro del proceso de probar el tipo jurídico señalado. Siendo consecuentes con la meta de erradicar el mismo, mediante mecanismos que señalen claramente las acciones, mismas que sean resueltas para posterior establecer la forma de erradica dichas prácticas.

### ***Prueba en el acoso laboral***

El acoso laboral conlleva más allá, de una simple visión macro analizada de violencia a la dignidad, pues es importante ver al tipo legal desde varios aspectos que inciden a la constitución del mismo, en este sentido hay que considerar los aspectos físico, psicológicos, sociales y de ámbito organización que son referencias fundamentales.

“No se debe perder de vista que, de acuerdo a Díaz los elementos del acoso laboral o mobbing que se deben probar son dos (02): i) La finalidad del hostigamiento, es decir que el propósito del agresor sea perjudicar la integridad psicofísica y ii) La existencia de daños psíquicos o físicos, toda vez que los efectos del acoso laboral o mobbing, pueden ser distintos de acuerdo a la víctima que afronta ese tipo de conductas” (Quispe Lovatón, 2020, p. 11)

En La Ley Orgánica Del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir El Acoso Laboral (2017), es importante resaltar la frase de la norma: “ejercido de forma reiterada y potencialmente lesivo” (art. 4), entonces, el afán de causar daño en el individuo es totalmente explícita para su configuración y son las consecuencias, las que su vez determinarían el daño para su comprobación judicial, creando una barrera o falencia en la normativa, que la hace poco efectiva, por ser difícil de determinar el afán del victimario de causar daño en la víctima, dificultando la posibilidad de hacer valer el derecho a la dignidad humana en el ámbito laboral por parte de la persona trabajadora que demanda el hecho juzgado.

La ley exige que sea una conducta demostrable, pero el mobbing, tiene aspectos de difíciles de comprobar sino tiene efectos en el ser humano generalmente es invisible, pero no por ello las acciones que violentar la dignidad humana dejan de existir, por lo cual se hace necesario reconocer la rigurosidad que implica esta responsabilidad del Estado directamente de buscar mecanismos para lograr descubrir este tipo legal.

“Además, si bien es cierto que la mayor parte de la investigación realizada sobre mobbing se ha llevado a cabo utilizando como principal instrumento de recolección de información la técnica del cuestionario, también es cierto que existen otras perspectivas metodológicas en las que se ha hecho uso del focus group (Liefoghe & Olafsson, 1999), de la técnica de los incidentes críticos (Liefoghe & Olafsson, 1999), de las entrevistas en profundidad (Lewis, 2006), del estudio sociométrico (Coyne, Craig & Smith-Lee, 2004), de las viñetas (Keashly, Trott & McLean, 1994) o de la metodología Delphi (Rodríguez-Carballeira et al., 2010)” (Escartín Solanelles, 2010, p. 14)

Considerando que, el acosador evitará dejar cualquier rastro que pueda llegar a responsabilizarlo jurídica o simplemente los efectos comprobables no existirán. Durante la investigación de los hechos que se alegan en el proceso, no es lícito acudir a medios probatorios que vulneren derechos fundamentales o desconozcan principios rectores del derecho procesal y probatorio, entre ellos, lealtad, espontaneidad de la prueba y buena fe, adicionando dificultades al proceso, nos encontramos con las pruebas indebidas que prohíben, por ejemplo, a las partes grabar o evidenciar en video o audio las agresiones sin autorización (Parra Cortés L. V., 2015).

En opiniones jurídicas como Barreras al acceso a la justicia en el acoso laboral, concuerdan que, para probar un acoso laboral no son suficientes documentos, prueba mayormente presentada en las investigaciones de acoso en el trabajo, pues en este apartado hay que probar no solamente la

materialidad de la infracción sino la culpabilidad, a sabiendas que la materialidad puede llegar a ser subjetiva y/o invisible a los ojos del juzgador; incluyendo en la materialidad aquellos detalles propios del acoso laboral como lo son las causas, los eventos propiamente dichos y las consecuentes enmarcadas en un lineamiento direccionado a armar un nexo causal que demuestra la culpabilidad del acusado, presunto agresor (Camacho Ramírez, Morales Vargas, & Güiza Suárez, 2014). Si a esta dificultad le adicionamos que toda esta tramitación al debe realizar la víctima con inversiones no solo en tiempo laboral sino económicas por ser comprobables con estudios psicológicos, psiquiátricos y médicos, daremos un extra a la dificultad establecida por la constitución misma de la infracción, entre otras como el temor a denunciar, prohibición por reglamentos de trabajo y desconocimiento de la norma.

Aquellas barreras en el ámbito jurisdiccional se presentan cuando autoridades que, por tener amplia competencia, ve la comprobación de un acoso laboral una pared de legalidad, desarrollada en una dificultad probatoria, que priva de derechos a los trabajadores portadores de derechos no solo laborales sino humanos.

## **Conclusiones**

El acoso laboral determinado como, acciones u omisiones tendientes a violentar derechos fundamentales del ser humano dentro del ambiente laboral; considerándolo como un tipo legal que generan amplias consecuencias, las mismas que pueden ser subjetivas y reflejadas en diferentes niveles fisiológicos, psicológicos hasta psiquiátricos del cuerpo humano, es así que mencionados signos y síntomas deben ser analizados cuidadosamente, estableciendo un nexo entre las causas denunciadas o identificadas y las consecuencias que han sido analizadas en el trabajador en incluso cuales han sido los fenómenos sociológicos que han ingerido en la víctima, para determinar un análisis integral del evento.

Para la identificación del acoso laboral existen varias dificultades a ser tomadas en cuenta para ser mitigadas dentro de un proceso de investigación, como son: problemáticas culturales en el desarrollo social a nivel general del trabajador, aspectos subjetivos y objetivos en la determinación del acoso en el trabajo, determinaciones sutiles o poco visibles que dependen de la persona para que estos sea reflejados en el ser humano y la temporalidad o frecuencia que el trabajador percibe acoso laboral y su afectación en el mismo. (Escartín Solanelles, 2010)

Para el análisis profundo del acoso laboral, la entidad correspondiente es el Ministerio de trabajo, mismo que debe establecer profesionales de distintos ámbitos de la salud humana, procurando identificar lo denunciado, para esto es necesario un equipo interdisciplinario especializado que coadyuve a determinar del tipo legal, considerando las causas, los factores sociales, psicológicos y las acciones que constituyen la infracción, que vulnera derechos y los efectos visibles y invisibles en los seres humanos portadores de derechos.

Es así como dicho equipo debe cubrir todos y cada uno de los frentes que considera el acoso laboral, como lo son el ámbito físico, psicológico, social, conductual, estructural en la organización, sin antes incluso llegar a una denuncia, así también analizar como efectos del bien jurídico protegido que ha sido vulnerado por la infracción; también, garantizar a las dos partes sus derechos procesales que conlleva una investigación de comprobación jurídica.

Psicólogos, sociólogos, psiquiatras, médicos, trabajadores sociales, son quienes deben conformar el equipo interdisciplinario administrativo, que se hayan especializado en el ámbito laboral y como no dar realce a la intervención de un profesional del derecho que sabrá guiar a las partes, para recabar las pruebas de cargo y de descargo de la investigación en curso, presentados ante un juez que con criterio de especialidad adquirida, determine objetivamente el cometimiento de la infracción, formando una “Unidad en contra de la violencia de derechos de las y los trabajadores”; equipo que debe ser forjado por una aparataje estatal, pues es el Estado el llamado a identificar causas, efectos, situaciones orientadas a un acoso o potencial acoso laboral; tratarlo de forma oportuna, resolviendo usando cualquier mecanismo el conflicto en el trabajo generado por el acoso laboral, para de esa forma poder en un futuro elaborar mecanismos tanto de defensa como para la erradicación de la vulneración de los presentes derechos del trabajador.

## **Agradecimientos**

Agradezco de forma especial a Dios por mantenerme con salud y vida, para lograr este y muchos pequeños pasos en mi vida profesional; también a mi único y verdadero amor, mi incondicional familia.

A todos aquellos mentores del saber que a lo largo de mi vida han generado la necesidad del conocimiento y su infinita extensión, pues, son ellos quienes, al ser mis jefes, maestros, compañeros y amigos, me han dado grandes lecciones de vida humana y profesional.

**Fuente de financiamiento:** Esta investigación no recibió financiamiento externo.

**Conflicto de intereses:** Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

## Referencias

1. Ávila Cadavid, A., Bernal Toro, V., & Alzate, L. (2016). ¿CUALES SON LAS CAUSAS Y CONSECUENCIAS DEL ACOSO LABORAL. *Psyconex*, 1-10.
2. Camacho Ramírez, A., Morales Vargas, E. M., & Güiza Suárez, L. (2014). Barreras al acceso a la justicia en el acoso laboral. *Opinión Jurídica*, 1-17.
3. De Miguel Barrado, V., & Prieto Ballester, J. M. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso Español. *Perspectivas*, 25-44.
4. Devis, H. (2002). Teoría general de la prueba judicial. *Temis*, 519.
5. Escartín Solanelles, J. (2010). “Mobbing” o acoso laboral: revisión de los. *Actualidades en Psicología*, 1-19.
6. Forster, P. (2016). El Comité tripartito especial de la OIT aboga por adoptar medidas contra el acoso y la intimidación a bordo de navíos. *Trabajo*, 1-2.
7. Garzon, T. (2011). Críticas y perspectivas de la Ley 1010 de 2006: una aproximación desde la definición jurídica y psicológica del acoso laboral. Obtenido de Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario: <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/10336/2689/1/1032374494-2011.pdf>
8. Jaramillo Intriago, F. (2018). Los riesgos psicosociales en el derecho del trabajo: ¿una figura aplicable en el Derecho ecuatoriano? *USFQ Law Review*, 1-17.
9. Martin, F., & Jesus , P. (1997). Factores psicosociales: metodología de Evaluacion. Barcelona: INSH.
10. Meseguer de Pedro, M. (2012). El acoso laboral (mobbing) y su relacion con los factores de riesgo psicosocialen una empres hortofruticola. Murcia: Universidad de Murcia.
11. Moreno Jiménez, & Rodríguez Muñoz. (2008).
12. OIT. (2019). VIOLENCIA EN EL TRABAJO. *Trabajo*, 13.
13. Organizacion Internacional del Trabajo. (20 de Julio de 1998). La violencia en el trabajo: un problema mundial. Obtenido de Organizacion Internacional del Trabajo:

[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_008502/lang--es/index.htm#N\\_1\\_](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008502/lang--es/index.htm#N_1_)

14. Organización Internacional del Trabajo. (21 de Junio de 2019). C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Obtenido de Organización Internacional del Trabajo:  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)
15. Ovejero Bernal, A. (2006). El mobbing o acoso psicológico en el trabajo: Una perspectiva. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 2-15.
16. Parra Cortés, L. (2015). Aportes para el desarrollo normativo sobre acoso laboral en Ecuador: la experiencia de la Ley 1010 de 2006 en Colombia. *FORO*, 21.
17. Parra Cortés, L. V. (2015). Aportes para el desarrollo normativo sobre acoso laboral en Ecuador: la experiencia de la Ley 1010 de 2006 en Colombia. Quito: Elisa Verónica Lanas Medina.
18. Pérez Bilbao, J., & Nogareda Cuixart, C. (2012). *INSST. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*, 6. Obtenido de INSST.
19. Picon-Prado, E., Vazquez-Rodriguez, P., & Lopez-Carbacos, M. d. (2008). Estudio del acoso Psicológico en la Universidad Pública de Galicia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 41-60.
20. Piñuel, I. (2001). *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander: Sal Terrae.
21. Piñuel, I. (2009). *La lenta y silenciosa alternativa al despido*. AEDIPE.
22. Quispe Lovatón, W. (2020). *La prueba del acoso laboral o mobbing en el ordenamiento jurídico peruano*. Lima: Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
23. Real Academia Española. (octubre de 2014). *Diccionario de la lengua española*. Obtenido de Real Academia Española: <https://dle.rae.es/reiteraci%C3%B3n>
24. Sentencia T.S.J. Galicia, 334/2012 (Tribuna Supremo de Justicia 25 de Enero de 2012).
25. Serrano Olivares, R. (2005). El acoso moral en el trabajo. *CES*, 254.
26. Topa Cantisano, G., Depolo, M., & Morles Dominguez, F. (2017). Acoso laboral: meta-análisis y modelo integrador de sus antecedentes. *Psicothema*, 1-7.

27. Ventura Robles, M. (2005). LA JURISPRUDENCIA DE LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE ACCESO A LA JUSTICIA E IMPUNIDAD. “Acceso a la Justicia e Impunidad”, (pág. 12).

© 2022 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).