

Aportes para el desarrollo normativo sobre acoso laboral en Ecuador: la experiencia de la Ley 1010 de 2006 en Colombia

*Lina Victoria Parra Cortés**

RESUMEN

El tema del acoso laboral ha recibido bastante atención durante los últimos lustros, por lo que varios países han legislado para prevenirlo y afrontar jurídicamente los conflictos laborales que suscita. El objetivo del presente artículo es revisar algunos aspectos de las normas jurídicas colombianas al respecto y dejar planteados algunos temas que deberían ser objeto de debate en Ecuador, en vista de que el país tiene algunas normas de protección pero no cuenta con una Ley específica sobre el tema; además de que ya es hora de llamar la atención a los diferentes lugares de trabajo para que se adapten y afronten esta cuestión.

PALABRAS CLAVE: acoso laboral, mobbing, hostigamiento laboral, clima laboral, derechos laborales.

ABSTRACT

A transcendental aspect that must be taken into account related to the recent procedural reforms is that with COGEP has established a new abbreviated procedure for all labor cases. This means that in first instance, these cases will be comprised of a single hearing to address any procedural defects, submit and analyze evidence and rule on the matter. The objective of this article is to show the disadvantages that opting for such a procedure carries in practice for not being adequate for all labor cases, mainly for the complexity of some cases and the apparent inability of judges and lawyers to tackle all those issues in a single hearing.

KEYWORDS: Constitution, procedural principles, summary procedure, single hearing.

FORO

* Docente contratada del Área de Derecho de la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

INTRODUCCIÓN

¡M e hacen la vida imposible en la oficina! ¿Cuántas veces ha escuchado, o peor aún, pronunciado esta frase, pero se ha detenido a pensar en el trasfondo de la situación: en realidad su jefe o jefa es simplemente una mala persona? ¿o existe evidencia de que alguien quiere provocar que abandone su puesto de trabajo? ¿Son sus compañeros o compañeras de trabajo quienes hacen de su vida laboral un calvario? ¿es usted el jefe o jefa y ha sido la persona agredida?

El acoso laboral es una problemática que puede afectar a cualquier persona. Revisite una naturaleza compleja, pues puede configurar un conflicto laboral, pero también puede llegar a ser una violación de derechos fundamentales¹ por parte de particulares y/o de servidores públicos.

De acuerdo con José Romera Romero,² la violencia en el lugar de trabajo es un tema que ha suscitado gran interés académico en las últimas tres décadas, desde los años de 1980, cuando el profesor de la Universidad de Estocolmo Heinz Leyman iniciara las investigaciones sobre el *mobbing*, basándose en los estudios previos de Konrad Lorenz sobre comportamiento animal (etología). Agrega Romera que Lorenz utilizó el término para describir el “ataque coaligado de un grupo de animales contra otro individuo más fuerte de su misma especie”.³

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,⁴ 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.

Al respecto, indica Iñaki Piñuel que el acoso “tiene como objetivo intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la vícti-

-
1. En este artículo se usarán de manera sinónima las expresiones *derechos fundamentales* y *derechos humanos*, entendiéndolos como aquellos derechos que se encuentran establecidos por normas, nacionales o internacionales, para la protección de la dignidad humana. Se reconoce que existe un uso diferenciado de los términos en la academia, pero para efectos del presente documento el debate terminológico no es relevante.
 2. José Romera Romero, *Acoso psicológico laboral: Guía* (Madrid: Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2003).
 3. *Ibíd.*
 4. José Carlos Fuertes Rocañín, *¡Mobbing! Psicoterrorismo en el trabajo* (Madrid: Arán, 2004), 29 y s.; Beatriz Agra Viforcós, Roberto Fernández Fernández y Rodrigo Tascón López, *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo* (Murcia: Laborum, 2004), 43; Iñaki Piñuel, *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo* (Santander: Sal Terrae, 2001), 52; Romera Romero, *Acoso psicológico laboral: Guía*, 21 y s.

ma, con vistas a eliminarla de la organización o a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador...”⁵; agrega el autor que en ocasiones la situación organizativa, por ejemplo en términos de reducción de costos, es más bien una excusa que le permite al hostigador canalizar impulsos y tendencias psicopáticas.⁶

El acoso, explica Piñuel,⁷ puede mostrarse a partir de cinco conductas de acuerdo con lo que explica Leymann: a) Obstrucción y reducción de la comunicación de la víctima; b) Evitar contacto social; c) Desacreditar o 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.

Teniendo en cuenta que el acoso laboral sería el género, podrían identificarse tres modalidades dependiendo del nivel de afectación y los mecanismos de ataque empleados. De acuerdo con Susana Moreno las *especies* de acoso serían tres:

- 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.⁸

La doctrina identifica además tres tipos de acoso según la persona que la realice: a) Ascendente: del subordinado al superior jerárquico o funcional; b) Horizontal: entre iguales jerárquicos; y c) Descendente: del superior al subordinado jerárquico o funcional. Esto permite observar la compleja naturaleza y manifestaciones que tiene la violencia en el lugar de trabajo, pues sus graves consecuencias para la persona –secuelas físicas y psíquicas muchas veces irreparables–, para la sociedad y la organización laboral, trascienden el ámbito individual de las patologías psicológicas, y hacen que este fenómeno se deba situar en el radar de lo jurídico, requiriendo la intervención del Estado.

5. Piñuel, ¡*Mobbing!* *Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, 55.

6. *Ibid.*

7. *Ibid.*, 70-2.

8. Susana Moreno Cáliz, “Apuntes sobre el concepto legal de acoso laboral”, *Tribuna Social: Revista de Seguridad Social y Laboral*, No. 218 (2009): 56.

NORMAS INTERNACIONALES DE PROTECCIÓN

En el ámbito internacional se debe tener presente el marco general de protección de derechos humanos: instrumentos universales y regionales de derechos humanos, que hacen parte de las obligaciones adquiridas por el Estado colombiano y que también rigen para Ecuador. Dentro de los primeros se encuentra la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), y los respectivos Protocolos Facultativos de cada uno de los Pactos (1966 y 2008 respectivamente). A nivel interamericano se encuentran la Convención Americana de Derechos Humanos o Pacto de San José (1969) y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, o Protocolo de San Salvador (1988).

En virtud de estos instrumentos, todos los Estados parte –dentro de los que se incluyen el colombiano y el ecuatoriano– deben básicamente respetar, proteger, sancionar y promover los derechos humanos contenidos en ellos; en tal caso, debe al menos incorporar en la legislación interna medidas tendientes a garantizar el respeto a la dignidad humana, integridad personal, garantías judiciales (artículos 11, 5 y 8 del Pacto de San José); también estarían la prohibición de tratos crueles, inhumanos o degradantes y la protección contra ataques a la honra y reputación personal (artículos 7 y 17 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos); y, claro está, el derecho al trabajo en el sentido más amplio (artículo 6 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales). Adicionalmente, deben garantizar el trabajo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias (artículo 7 del Protocolo de San Salvador) y la seguridad y la higiene en el trabajo (artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales). Este requisito en Colombia ha sido satisfecho *prima facie* con la incorporación de la normatividad que se mencionará más adelante.

Es importante mencionar la Observación General No. 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (2005), de acuerdo con la cual:

7. El trabajo, según reza el artículo 6 del Pacto, debe ser un *trabajo digno*. Este es el trabajo que respeta los derechos fundamentales de la persona humana, así como los derechos de los trabajadores en lo relativo a condiciones de seguridad laboral y remuneración. También ofrece una renta que permite a los trabajadores vivir y asegurar la vida de sus familias, tal como se subraya en el artículo 7 del Pacto. Estos derechos fundamentales también incluyen el *respeto a la integridad física y mental* del trabajador en el ejercicio de su empleo (las cursivas me pertenecen).

43. Para crear condiciones favorables al disfrute del derecho al trabajo, es menester que los Estados Partes adopten medidas apropiadas para hacer que tanto el sector privado como el sector público tengan conciencia del derecho al trabajo en el ejercicio de sus actividades.⁹

Como se puede ver, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales entiende el derecho al trabajo de manera amplia, no solo refiriéndose a la posibilidad, y a la libertad, de escoger una ocupación, sino desarrollando el contenido de este derecho en el sentido de incluir el bienestar físico, emocional y mental de trabajadores y trabajadoras como parte esencial del mismo. Si bien no se trata de una interpretación que se refiera de manera expresa al acoso laboral, se debe entender que las afectaciones que este genera y las conductas mediante las que se despliega atentan contra el trabajo digno y, como se menciona en el numeral 43 de la observación, las acciones para realizarlo son de competencia de los estados, del sector público y privado.

Para finalizar este apartado se deben mencionar las obligaciones internacionales que le corresponden a los estados en el marco de su pertenencia a la Organización Internacional del Trabajo (OIT).¹⁰ Estas se pueden enmarcar en los *derechos humanos laborales*,¹¹ que son una serie de principios y derechos que indican las “condiciones mínimas de vida y trabajo para las personas”,¹² y fueron desarrollados por la OIT en dos documentos fundamentales: La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo¹³ y la Memoria del Director General (de la OIT)-Trabajo Decente de 1998¹⁴ que pueden resumirse en los siguientes:

- La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
- La abolición efectiva del trabajo infantil.

9. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “Observación General No. 18”. Disponible en http://conf-dts1.unog.ch/1%20SPA/Tradutek/Derechos_hum_Base/CESCR/00_1_obs_grales_Cte%20Dchos%20Ec%20Soc%20Cult.html#GEN18.

10. Existen otros instrumentos internacionales que también guardarían relación con el tema bajo estudio, como la CEDAW y la Convención contra todas las formas de discriminación racial, entre otros, pero no se abordarán pues desbordan el alcance del presente escrito. Resultaría de vital importancia realizar un análisis posterior.

11. Angélica Porras Velasco, “Los derechos laborales y la Seguridad Social en la nueva Constitución”, en Santiago Andrade, Agustín Grijalva y Claudia Storini, edit., *La nueva Constitución del Ecuador: Estado, derechos e instituciones* (Quito: Corporación Editora Nacional/Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, 2009), 162-3.

12. *Ibid.*, 160.

13. Organización Internacional del Trabajo, “Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998”. Disponible en <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc86/com-dtxt.htm#Top>. Claro está que estos derechos ya se encontraban recogidos por los Convenios 87, 98, 29, 105, 138, 182, 100 y 111 de la OIT.

14. Organización Internacional del Trabajo, “Memoria del Director General: Trabajo Decente. Conferencia Internacional del Trabajo, 87a. Reunión, Ginebra, junio de 1999”. Disponible en <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>.

- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- Trabajo decente: empleo adecuado, remuneración justa, protección social apropiada, y empleo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.
- Diálogo social.

Como se observa, si bien no hay alusión directa al acoso laboral, se establece de manera amplia el derecho a trabajar en condiciones dignas y seguras, lo que implica que exista un trabajo libre de violencia y respetando los derechos fundamentales de las personas, por lo que la preocupación del legislador al introducir normas que protejan a los y las trabajadoras va en la dirección correcta, aun cuando haga falta evaluar el camino recorrido y las dificultades existentes para conseguir lugares de trabajo libres de acoso.

Antes de que Ecuador asuma el reto de legislar sobre el acoso laboral resulta de vital importancia considerar las lecciones aprendidas en otras latitudes, como es el caso que nos ocupa hoy: el de la experiencia colombiana, pues es en la práctica en donde se han hecho evidentes las limitaciones de la norma jurídica.

ALCANCE DE LA LEY 1010 DE 2006 SOBRE ACOSO LABORAL

En Ecuador no existe una norma que regule de manera expresa el acoso laboral, por ello en el presente artículo se toma como referencia el caso de Colombia, que en enero de 2006 expidió la Ley 1010, para adoptar medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Pese a lo anterior, sería impreciso simplemente decir que no existen normas ecuatorianas que protejan contra el hostigamiento, pues, aunque dispersas, sí existen algunas como las siguientes:

- Art. 331 de la Constitución: prohibición del acoso o cualquier otra forma de violencia contra las mujeres en el trabajo.
- Art. 154, 156, 157, 158, 159, 166, 176, 177 del Código Orgánico Integral Penal: delitos de intimidación, violencia física, psicológica o sexual contra la mujer, acoso sexual, discriminación y delitos de odio.
- Art. 48, letras. f, l y ñ y Disposición general 19 de la Ley Orgánica de Servicio Civil: destitución por injurias graves, actos de acoso sexual, atentar contra derechos humanos de servidora o servidor de la institución por medio de cualquier tipo de coacción, acoso o agresión, y acompañamiento psicológico a servidor o servidora que se encuentre dentro de un proceso de esclarecimiento sobre los delitos de acoso o agresión.
- Art. 410 del Código del Trabajo: obligaciones respecto de la prevención de riesgos. En esta norma se contempla que es obligación de los empleadores asegurar a

sus trabajadores condiciones de trabajo seguras y salubres, lo que incluiría aquellas medidas necesarias para garantizar no solo la salud física sino también la emocional y mental. También se regula la obligación de los trabajadores de acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene so pena de que su omisión constituirá justa causa para la terminación del contrato de trabajo. Esta disposición debería entenderse de manera amplia, pues quien incumpla dichas medidas de seguridad, no solo en perjuicio propio sino también de otras personas, incurre en la conducta establecida por este artículo y por ende existiría una justa causa que permite poner fin al contrato de trabajo a la persona hostigadora.

- Art. 172, 173, 183, 195.3, 621 y 622 Código del Trabajo: visto bueno, calificación del mismo, indemnizaciones especiales por injurias discriminatorias en el procedimiento de visto bueno. En este caso se debe empezar a plantear la posibilidad de que el Inspector del Trabajo niegue el visto bueno si detecta que existen injurias del empleador y estas responden más bien a un proceso de acoso laboral, o que este se solicita por ausencias, baja de rendimiento o desempeño de la persona acosada, pero estas son consecuencia del hostigamiento.

Visto lo anterior, es procedente abordar los principales aspectos de la Ley colombiana contra el acoso laboral, empezando por sus orígenes. Se indicaba en la exposición de motivos del proyecto de Ley 1010¹⁵ que el acoso laboral es una realidad social cotidiana extendida y de violencia naturalizada, debido a la poca conciencia sobre su existencia y la legitimidad fáctica “originada en la cultura autoritaria y en la indiferencia cómplice del legislador”, llegando inclusive a considerarse connatural al ejercicio de potestades de mando en las relaciones laborales.

Reconocía también el legislador colombiano que la forma de acoso laboral más conocida era la sexual, aunque para el año 2006 esta conducta no se encontraba penalizada, ni expresamente reconocida en el ordenamiento jurídico. Solo hasta el año 2008, con la Ley 1257, se creó el tipo penal de acoso sexual (art. 210 A del Código Penal), para dar un tratamiento más severo a esta conducta, incluyendo aquel que ocurriera en ámbitos laborales.

Por último, la protección en casos de acoso laboral se completó en diciembre de 2011 con la expedición de la Ley 1482, que en su artículo 3 incorporó el tipo penal de hostigamiento por motivos de raza, religión, ideología, política, u origen nacional, étnico o cultural, agravado cuando sea realizado por servidores públicos, y también cuando se oriente a negar o restringir derechos laborales (art. 134 B y 134 C).

15. Cámara de Representantes, Colombia, “Proyecto de Ley 88 de 2004”, en Gaceta del Congreso No. 400 de 2004. Disponible en <<http://www.imprenta.gov.co/gacetap/gaceta.portals>>.

Como se observa, la legislación colombiana respondió en tres momentos distintos a las tres diferentes especies de acoso laboral reconocidas en la doctrina española, y que se indicaron atrás, moral, sexual y discriminatorio.¹⁶ Por otra parte, el legislador buscó responder de manera integral a esta problemática a partir de la adopción de medidas de tipo (1) preventivo, (2) punitivo y (3) resarcitorio, que se presentan de manera resumida en el siguiente gráfico:

Tabla 1
Grupos de medidas

Tipo de medida	Acciones contempladas en la Ley 1010 de 2006	
Preventivas y correctivas	En la empresa (reglamento de trabajo)	Inclusión de mecanismos de prevención.
		Establecimiento de un procedimiento interno, confidencial y conciliatorio.
		Posibilidad de comités de empresa de asumir funciones relacionadas.
Punitivo/sancionatorio	Autoridades administrativas y otras	Denuncia ante Inspecciones de Trabajo, Inspectores Municipales de Policía, Personeros Municipales, Defensoría del Pueblo.
	<ul style="list-style-type: none"> Falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único (servidores públicos). Sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para quien lo realice y para el empleador que lo tolere. Obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de Riesgos Profesionales el 50% del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas. Multa a la queja temeraria. 	
	Con relación al contrato de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Presunción de justa causa de terminación por parte del trabajador particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo. Justa causa de terminación o no renovación, según la gravedad de los hechos, cuando sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.
Resarcitorio	<ul style="list-style-type: none"> Garantías contra actitudes retaliatorias. Causal de terminación del contrato de trabajo sin justa causa e indemnización del art. 64 del Código Sustantivo de Trabajo. Otras que resulten pertinentes (por ejemplo, traslados de sede). 	

Fuente: República de Colombia, Ley 1010 de 2006.
Elaboración propia.

16. Susana Moreno Cáliz, “Apuntes sobre el concepto legal de acoso laboral”, 56.

Como se observa, el legislador intenta dar respuesta al acoso laboral estableciendo medidas en tres momentos que bien pueden denominarse antes, durante y después. Las primeras se enfocan en prevenirlo desde la prohibición de las conductas que lo configuran en los reglamentos de trabajo, y en el establecimiento de los mecanismos de manejo interno una vez que se presenta. Las segundas se enfocan principalmente en la sanción tanto a la persona hostigadora como al empleador tolerante; como se verá más adelante, ya no se trata solo de un problema de índole laboral, pues el hostigamiento puede llegar incluso a conocimiento de la jurisdicción penal. Por último, se encuentran las medidas de tipo resarcitorio, enfocadas en el tema patrimonial y en prevenir la retaliación, lo que no obsta para que se puedan incluir otra clase de acciones que permitan restablecer la salud de la persona acosada. En particular este último tipo debería orientarse en restablecer a la persona a la situación anterior, aminorando las secuelas del acoso laboral, que dependiendo de las circunstancias particulares de cada caso puede llegar a generar *enfermedad laboral o profesional*.

Se puede observar –así mismo– que se trata de un problema de derecho constitucional, pues el acoso afecta la dignidad humana y otros derechos fundamentales como no ser discriminado, salud, vida, intimidad, buen nombre, y en algunos casos, la libertad de expresión, todos consagrados por la Constitución Política colombiana y que han sido positivizados de manera similar en la Constitución de la República del Ecuador, por ejemplo, en los artículos 3, 11 y 33, entre otros.

Al respecto recuerda Fabregat, que los derechos fundamentales también tienen eficacia horizontal, por lo que “el trabajador no deja sus derechos en la puerta de la empresa cuando va a trabajar, sino que los derechos fundamentales del trabajador están presentes en la relación laboral”.¹⁷

Por esta razón, el legislador en Colombia refirió expresamente los bienes jurídicos protegidos en el artículo 1 de la Ley 1010: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa. Esto en lo que atañe a nivel doméstico de obligaciones de derechos humanos, pues internacionalmente –entre otros– Colombia adhirió a la Convención Americana de Derechos Humanos o Pacto de San José y se encuentra sujeta a los Principios y derechos enunciados en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como se mencionó atrás.

En el primer orden, el doméstico, es preciso indicar que la Ley 1010 de 2006 busca, aunque de forma difusa, la protección de los derechos indicados a través del

17. Gemma Fabregat Monfort, “El acoso laboral en el ordenamiento jurídico laboral español. Breves apuntes”, *Revista de Derecho, Universidad del Norte*, No. 35 (2011): 36.

establecimiento de mecanismos de prevención, tales como la modificación de los reglamentos de trabajo, traslados de dependencia, el establecimiento de procedimientos confidenciales de solución de conflictos y la posibilidad de que los Personeros Municipales o la Defensoría del Pueblo acudan a los Inspectores de Trabajo y a los Inspectores Municipales de Policía, en caso de que el empleador fuese renuente a iniciar los procedimientos confidenciales y/o terapias indicadas en el artículo 9.

Ahora bien, si estas medidas fallan la Ley indica varios mecanismos de sanción, tales como la presunción de tolerancia del hostigamiento por parte del empleador y la consecuente causal de despido injustificado, sanciones disciplinarias si se trata de servidores públicos, sanciones económicas (multas y pago de tratamientos médicos).

Estas medidas se mezclan con las de resarcimiento, pues será en un proceso ante los jueces labores competentes que las víctimas de acoso deberán solicitar las indemnizaciones del caso y serán las Entidades Prestadoras de Salud y las Administradoras de Riesgos Profesionales (instituciones que no tienen homólogo en Ecuador) las encargadas de asumir la prestación de los servicios en salud tendientes a restablecer física y psíquicamente a la persona afectada.

Por otra parte, en los casos particulares de acoso sexual en el trabajo y acoso discriminatorio, será aplicable lo dispuesto en los artículos 210 A, y 134 B y 134 C respectivamente, del Código Penal, pues la conducta ya rebasa la esfera civil y laboral y tiene consecuencias delictivas.

En todo caso, deberá valorarse la situación particular de la persona para evaluar la posibilidad de la interposición de una acción de tutela como mecanismo transitorio, pues la realidad suele desbordar los supuestos normativos, y, si bien la Ley 1010 de 2006 es bien intencionada, olvida aspectos como las medidas cautelares, necesarias cuando se presentan casos de acoso laboral, y protege inconscientemente al acosador, al no incluir en el numeral 6 del artículo 10 como medida sancionatoria, la posibilidad de terminar el contrato por justa causa a quien hostiga.

DIFICULTADES A LA HORA DE APLICAR LA LEGISLACIÓN SOBRE ACOSO LABORAL EN COLOMBIA

Una investigación¹⁸ sobre algunos de los casos judicializados en Colombia durante 2006 y 2011 encontró que existen tres conjuntos de barreras de acuerdo con el ámbito

18. Adriana Camacho Ramírez, Edna Morales y Leonardo Guiza, “Barreras al acceso a la justicia en el acoso laboral”, *Opinión Jurídica*, vol. 13, No. 25 (2014): 121-38.

de ocurrencia: 1. al interior de la misma empresa, 2. frente a las autoridades administrativas, y 3. ante la jurisdicción ordinaria.

A continuación se presenta una tabla en donde se resumen las situaciones descritas por los investigadores. Se debe indicar que la enunciación de temas sirve como hilo conductor para la reflexión en el presente artículo, pero el análisis que se realiza a continuación gira en torno a algunos aspectos no estudiados por ellos y que resultan relevantes para posteriores reflexiones sobre el manejo del acoso laboral en el contexto ecuatoriano.

Tabla 2
Barreras en el acceso a la justicia

Ámbito de ocurrencia	Dificultades
1. En el interior de la misma empresa	<ul style="list-style-type: none"> - Temor a denunciar, dificultad probatoria y tiempo. - Conformación del Comité de Convivencia Laboral (CCL). - Reglamentos de trabajo (se debe incluir también el sector público). - Desconocimiento y confusión de la norma. - Contexto de empresas familiares – no atenuantes.
2. Ante las autoridades administrativas	<ul style="list-style-type: none"> - No racionalidad para abordar la conciliación. - Dificultad probatoria.
3. Ante la jurisdicción ordinaria	<ul style="list-style-type: none"> - El problema del contrato realidad. - El término de caducidad. - Ausencia de pruebas. - Pruebas inválidas.
Fuente: Adriana Camacho Ramírez y otros. ¹⁹ Elaboración propia.	

Es pertinente hacer una precisión terminológica, pues teniendo en cuenta que el acoso laboral es una problemática social que ocurre tanto en el sector público como en el privado, y en todo tipo de entidades productivas, en este escrito se preferirá hablar de *lugar de trabajo*, pues las situaciones de hostigamiento bien pueden ocurrir en una organización de la sociedad civil, en un ministerio o en una Pyme, entre otros, por lo que el término *en el interior de la empresa* usado por los investigadores citados resulta excesivamente restrictivo.

Habiendo hecho esta aclaración, se puede indicar que las dificultades vividas en el interior del *lugar de trabajo* surgen de manera primordial por el desconocimiento de las normas sobre protección contra el acoso laboral. De esta forma, a la hora de

19. *Ibíd.*

redactar los reglamentos de trabajo, los lugares de trabajo, en especial las unidades productivas más pequeñas, suelen obviar consideraciones sobre la manera de regular estos conflictos.

i) DIFICULTADES AL INTERIOR DEL LUGAR DE TRABAJO

Teniendo en cuenta que el primer objetivo debe ser la prevención del acoso laboral, se deben regular códigos de conducta que proscriban comportamientos constitutivos de hostigamiento al interior de los lugares de trabajo. Esto representa un reto, pues resulta difícil crear o modificar normas internas cuando la cultura tiende a naturalizar las situaciones de violencia y a confundirlas con mecanismos de presión para aumentar la productividad y el rendimiento de las personas.

Además, las mayores exigencias del *mercado de trabajo*, tanto internas como externas, han cambiado la forma en que las personas se relacionan en sus lugares de trabajo; María del Rosario Miers sostiene que “la jungla laboral se ha vuelto más destructiva, ya que para sobrevivir a un puesto muchos empleados no dudarán en traicionar a sus compañeros, jefes y a ellos mismos, cayendo en tristeza, depresión o enojo”.²⁰

Otro aspecto que se debe tener en cuenta es el desconocimiento y confusión de las normas que prohíben esta conducta y de los actos que la constituyen; por ejemplo, es usual que se confunda el acoso laboral, como género, con una de sus especies, el sexual, por lo que algunas personas no identifican ciertas agresiones como hostigamiento laboral, y en nuestras sociedades marcadamente patriarcales se tendería a pensar que por ende solo afecta a las mujeres.²¹

Además, se debe tener presente que los actos de hostigamiento también pueden constituir conductas contrarias al régimen disciplinario de los servidores públicos, por lo que las entidades públicas afrontan un doble reto en este sentido, pues deberán compatibilizar el procedimiento por acoso laboral con el proceso disciplinario a que haya lugar.²²

20. María del Rocío González Miers, *Acoso laboral (mobbing) y liderazgo* (México DF: Alfaomega, 2012), 84.

21. Sobre esta confusión ver por ejemplo Europa Press “UGT y CC.OO. alertan sobre la ‘invisibilidad’ del acoso laboral en el Día internacional contra la violencia machista”. Disponible en <<http://www.20minutos.es/noticia/2612493/0/ugt-cc-oo-alertan-sobre-invisibilidad-acoso-laboral-dia-internacional-contra-violencia-machista/#xtor=AD-15&xts=467263>>. Esta nota es del 24 de noviembre de 2015, por lo que se puede evidenciar que no es un problema ya superado.

22. Colombia. Procuraduría General de la Nación y Departamento Administrativo de la Función Pública, *Una perspectiva preventiva del acoso laboral. Balance de la implementación y aplicación de la Ley 1010 de 2006 en las entidades del sector público* (Bogotá, 2007), 25. En Colombia el proceso disciplinario se contempla en la Ley 734 de 2002-Código Disciplinario Único.

El segundo objetivo consistirá en crear los mecanismos de manejo del conflicto laboral en aras de evitar su escalamiento; por esta razón la Ley 1010 de 2006 prevé la creación de los comités de empresa, mejor conocidos como *Comités de Convivencia Laboral*,²³ cuyas funciones básicas radican en la mediación de los conflictos por hostigamiento y el mejoramiento de los mecanismos preventivos del mismo.

Un inconveniente surgió en cuanto a la conformación de los comités debido a que ni en la Ley ni en las resoluciones se establecía la forma de hacerlo y se presentaba un déficit democrático, pues por lo general se elegía como miembros a personas que tenían cercanía con los altos mandos y a miembros de la planta directiva o personal con cargos de manejo y confianza,²⁴ y los trabajadores no podían votar o influir en el proceso; esto ponía en entredicho la imparcialidad de sus miembros, pues ellos también debían responder a órdenes de sus superiores jerárquicos. Las repercusiones para las personas trabajadoras eran el aumento del temor a denunciar y la percepción de la poca utilidad de iniciar un procedimiento confidencial de denuncia.

Ahora bien, en cuanto a las instituciones públicas se encontró en 2007, con ocasión de una investigación conjunta de la Procuraduría General de la Nación y el Departamento Administrativo de la Función Pública,²⁵ que estos comités se organizaron en un número representativo de entidades a través de la delegación de funciones en las oficinas de control interno y asuntos jurídicos,²⁶ lo que de nuevo afectaba la imparcialidad del procedimiento, la representación democrática y la confianza en el funcionamiento del procedimiento establecido por la Ley 1010.

Por fortuna esta situación cambió en el año 2012 con la resolución 1356 del Ministerio del Trabajo que estableció el *principio de paridad* en la conformación de los comités. Ahora deben estar compuestos por dos representantes del empleador y dos de los trabajadores, o uno y uno cuando se trate de empresas con menos de veinte trabajadores. Aunque pervive el mecanismo de designación directa del representante del empleador, los trabajadores elegirán a sus representantes por medio de votación secreta. No queda claro en todo caso el significado de la disposición en cuanto a los servidores públicos, pues en estricto sentido estos no tienen un *empleador*, por lo que

23. Estos comités están regulados por la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social y las Resoluciones 652 y 1356 de 2012 del Ministerio del Trabajo.

24. En este sentido Adriana Camacho Ramírez, Edna Morales y Leonardo Guiza, “Barreras al acceso a la justicia en el acoso laboral”, 126; y Riesgos profesionales de Colombia “La ley de acoso laboral ¿Si es un instrumento efectivo?”. Disponible en <<http://riesgosprofesionales.blogspot.com/2007/07/la-ley-de-acoso-laboral-si-es-un.html>>.

25. Colombia. Procuraduría General de la Nación y Departamento Administrativo de la Función Pública, *Una perspectiva preventiva del acoso laboral. Balance de la implementación y aplicación de la Ley 1010 de 2006 en las entidades del sector público* (Bogotá, 2007).

26. *Ibid.*, 14-5, 17, 19, 25.

se deberá acudir a cada caso en concreto para determinar la conformación y régimen legal aplicable, para poder conformar los comités, y en lo posible evitar las designaciones de estas funciones en instancias como la oficina jurídica o la de recursos o talento humano.

Para la conformación y selección de miembros de los comités se deben además tener presentes dos requisitos: 1. no podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos seis meses anteriores a su conformación; 2. preferiblemente deberán contar con competencias actitudinales y de comportamiento tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información, ética, y habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

El tercer objetivo será regular los procedimientos internos para tramitar el conflicto. Sobre este punto existe amplitud, pero se debe operar bajo una serie de principios mínimos como la confidencialidad, la conciliación o solución pacífica de conflictos y la efectividad (numeral 1 del art. 9 de la Ley 1010). A estos se deberían agregar el respeto al debido proceso, la garantía de no retaliación (contra víctimas y testigos) y la imparcialidad, entre otros. En todo caso, esta instancia sería un mecanismo extrajudicial, por lo que no debe entenderse como un requisito de procedibilidad para acudir ante las autoridades administrativas y/o jurisdiccionales.

Una complejidad adicional debe tenerse en cuenta cuando se hable del acoso laboral en el contexto de empresas familiares, pues la relación o parentesco no puede considerarse como una circunstancia atenuante del hostigamiento, ni como eximente; así lo declaró la Corte Constitucional colombiana en Sentencia C-898-06²⁷ cuando consideró inexecutable el literal f del art. 3 de la Ley 1010 de 2006, en el que se incluía a los vínculos familiares y afectivos como atenuante del acoso laboral.

Si bien el tema del manejo de los conflictos entre parientes en empresas familiares excede los alcances del presente artículo, vale la pena indicar que su adecuado manejo es uno de los retos que deben afrontar los Comités de Convivencia Laboral, más aún si se tiene en cuenta que en este tipo de instituciones no solo se involucran intereses comerciales, sino también asuntos de índole personal, que según la gestión hecha pueden representar la continuidad del proyecto o su fin.

27. Colombia, Corte Constitucional “Sentencia C-898 de 2006”. Disponible en <http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/c-898_2006.html#1>.

Vistos estos tres objetivos relacionados con la prevención y el manejo de las situaciones de acoso al interior de los lugares de trabajo, procede ahora hablar de lo que ocurre ante autoridades administrativas.

ii) DIFICULTADES ANTE LAS AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS

Una de las dificultades que enfrentan las víctimas de acoso laboral se presenta a la hora de poner el caso en conocimiento de las autoridades administrativas competentes²⁸ (Inspectores de Trabajo, Inspectores Municipales de Policía, Personeros Municipales o ante la Defensoría del Pueblo), pues su labor ha sido entendida solo como un mero requisito formal que debe agotarse para poder acudir a instancias jurisdiccionales.

En el número 2 del artículo 9 de la Ley 1010 se indica que la labor de estas autoridades consiste en primer lugar en conminar preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales y programe actividades pedagógicas o terapias grupales para mejorar las relaciones laborales, pero teniendo en cuenta el número 3 del mismo artículo, también tendrían la posibilidad de adelantar conciliaciones pues tienen competencia para tal fin,²⁹ a menos de que la persona acuda a otra institución, como por ejemplo, un centro privado de conciliación.

Tristemente persiste una percepción de la conciliación o mediación como algo ineficaz para la solución de conflictos,³⁰ y el caso bajo estudio no es la excepción. Cuando las autoridades administrativas convocan a las audiencias de conciliación, lo usual es que las partes inasistan a las audiencias o que no se logren acuerdos,³¹ ni tan siquiera parciales, muchas veces por el desconocimiento de la dinámica de esta figura y sus efectos jurídicos. Se debe evitar asumir a la conciliación o mediación solo como un mero requisito de procedibilidad.

28. Adriana Camacho Ramírez, Edna Morales y Leonardo Guiza, “Barreras al acceso a la justicia en el acoso laboral”, 129.

29. Sobre la competencia de las autoridades administrativas mencionadas en este texto para llevar a cabo conciliaciones o mediaciones en Colombia se sugiere ver las Leyes 640 de 2001, 446 de 1998 y demás concordantes.

30. En específico sobre percepción de la eficacia de la conciliación en equidad ver: María Lourdes Ramírez Torrado y otros, “Percepción de la figura de la conciliación en equidad como una forma de administrar justicia en Barranquilla (Colombia)”, *Revista de Derecho (Universidad del Norte)*, No. 38 (2012): 172-95. Sobre la forma de percibir a la conciliación como un mero trámite formal ver: Rafaela Ester Sayas Contreras “Conciliaciones formales vs. conciliaciones en clave comunicativa”, *Revista Opinión Jurídica (Universidad de Medellín)*, vol. 7, No. 13 (2008): 115-37.

31. Camacho Ramírez, Edna Morales y Leonardo Guiza, “Barreras al acceso a la justicia en el acoso laboral”, 129.

Por otra parte es relevante que los funcionarios de la Administración que se encarguen de llevar a cabo las conciliaciones o mediaciones cuenten con la formación profesional requerida para que este mecanismo sea eficaz, y en especial en el caso del acoso laboral se requiere que tengan una especial sensibilidad pues los mecanismos de maltrato y hostigamiento son de un refinamiento tal que llegan a ser imperceptibles para terceros.

iii) DIFICULTADES ANTE LA JURISDICCIÓN ORDINARIA

Para finalizar, es necesario dedicar algunas líneas a tres aspectos más que afectan el acceso de las personas víctimas de acoso laboral a la justicia: 1. la cuestión probatoria, 2. la desprotección de los contratistas, y 3. la caducidad de la acción.³²

- *La cuestión probatoria.* En cuanto a las pruebas se encuentra tal vez la mayor dificultad, pues estas pueden no existir, ser extremadamente difíciles de recabar y en el peor de los casos, no surtir efectos por resultar inválidas en criterio del Juez. La dificultad probatoria empieza en el momento mismo del hostigamiento, la Ley 1010 (art. 2) establece con claridad lo que debería considerarse como acoso laboral:
 - Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
 - Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
 - Discriminación laboral: «Numeral modificado por el artículo 74 de la Ley 1622 de 2013. El nuevo texto es el siguiente:» todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

32. *Ibíd.*, 130-4.

- Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Ahora, le pregunto a Ud.: ¿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*?³³

Un aspecto que aún no se resuelve es el de la prueba inválida, pues por ejemplo realizar una grabación de audio o video sin el consentimiento del acosador tendría como consecuencia la invalidez de la prueba; por otra parte, la presunción de inocencia es un principio rector que rige para toda actuación, por lo que sería inconstitucional invertir la carga de la prueba.

En honor a la verdad no se debe ser tan pesimista, pero las dificultades probatorias son una especie de piedrilla en el zapato que no se debe ignorar; por tal razón es importante apoyarse en ciencias como la psicología para empezar a desenredar la cuestión. En este punto resultaría vital dar gran valor probatorio a evaluaciones psicológicas y médicas, más aún teniendo en cuenta que las personas, al menos en Colombia, deben haber tenido un examen médico antes de su incorporación a los lugares de trabajo y luego de terminar el contrato de trabajo.

Además, resulta enriquecedora la experiencia de países como España, que desde 1999 aproximadamente adaptaron a su realidad el instrumento del psicólogo sueco

33. UGT, *Guía sobre el síndrome del quemado (burnout)* (Madrid: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, 2006), 9-10. Esta situación bien puede ser descrita como *síndrome de desgaste profesional* pues es una respuesta al estrés crónico que sufren ciertas personas en sus trabajos por la naturaleza exigente de los mismos, por ejemplo en el sector salud o aeronáutico, y se evidencia por lo general con el agotamiento emocional y la consecuente deshumanización hacia las personas beneficiarias del servicio, irritabilidad, aislamiento, etc.

Heinz Leymann, *Leymann Inventory of Psychological Terrorization* o LIPT-45 por su sigla en inglés, y que originalmente contenía 45 preguntas para detectar el *mobbing*.³⁴ Si bien no se puede reemplazar la consulta con los profesionales, sí resulta ser una herramienta de orientación tanto para las personas que sientan que están siendo acosadas, como para las autoridades administrativas y jurisdiccionales para establecer de mejor forma la ocurrencia del hostigamiento.

Se debe recordar que en cuanto a la prueba a través de testimonios se requiere poner en funcionamiento el *fuero del acosado*, que también protege a terceros que conocen de la situación a través de la garantía de no retaliación. Esto supone la colaboración del empleador, en este sentido y con el otorgamiento de los permisos respectivos pues la realización de estos trámites conlleva recursos como tiempo en horarios laborales.

- **La desprotección de los contratistas.** La Ley 1010 se ocupa de prevenir y sancionar el acoso laboral en el ámbito de las relaciones de trabajo, pero ¿qué ocurre con las personas que llevan a cabo su labor como contratistas y son acosadas? La norma es explícita en el artículo 1o. al indicar que esta “no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación”.

La Corte Constitucional en Sentencia C-960-07³⁵ declaró exequible el apartado transcrito, bajo el entendido de que “si en realidad existe una relación laboral, se aplicará la Ley 1010 de 2006”. Además indicó en la misma sentencia que “aún en situaciones en las cuales se den contratos de prestación de servicios de forma independiente se deben respetar los derechos fundamentales de las personas y que en el ordenamiento jurídico hay instrumentos para exigir dicho respeto, según las especificidades de cada caso”.

Pues bien, se trata de una protección perfecta normativamente, o solo en lo formal, ya que en la realidad ocurre otra situación. El abuso del uso del contrato de prestación de servicios, y de otros,³⁶ para no asumir determinadas prestaciones laborales es una práctica generalizada, tanto en el sector público como en el privado. En estos casos es usual que *el contratista* deba seguir órdenes de un superior jerárquico, prestar sus servicios de manera personal, en un mismo ho-

34. “Leymann Inventory of Psychological Terror (LIPT)”. Disponible en <<http://www.antimobbing.eu/lipt.html>>. En la experiencia española se incluyen 15 preguntas para detectarlo por lo que el instrumento se conoce como LIPT-60.

35. Colombia, Corte Constitucional “Sentencia C-960 de 2007”. Disponible en <<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/c-960-07.htm>>.

36. Juan Pablo Calvás, “Asalariados de Quinta”. En *El Tiempo*, 11 de febrero de 2016. Disponible en <<http://www.eltiempo.com/opinion/columnistas/asalariadosdequintajuanpablocalvascolumnaeltiempo/16511012>>. El columnista expone una realidad soterrada que es un secreto a voces pero que pocos se arriesgan a reconocer.

rario determinado y en las oficinas del *contratante*, por lo que queda expuesto a los mismos riesgos laborales que un *empleado/a* del lugar, dentro de los que se encuentra el acoso laboral, con la diferencia de que a la hora de querer hacer uso de sus derechos contenidos en la Ley 1010 debe iniciar primero un juicio para declarar la existencia de un contrato laboral o de trabajo –declaración del *contrato realidad*, con las consecuentes demoras que ello supone.

- **La caducidad de la acción.** A lo anterior debe sumarse la cuestión de la caducidad de la acción, pues en el artículo 18 se establece que “Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley”. Como se observa, no se trata ni siquiera de la fecha en que concluye el contrato, sino de las conductas de hostigamiento, lo que sumado a la dificultad probatoria, hace que en ciertos casos sea prácticamente inejecutable lo prescrito en la norma.

Una caducidad tan breve va en contravía de la imprescriptibilidad de los derechos de índole laboral, además de que desconoce la realidad de la persona acosada, que puede sufrir las secuelas físicas, morales y psicológicas de una situación de hostigamiento durante meses o incluso de manera permanente, pues indican los expertos que dentro de las secuelas se puede encontrar los cambios de personalidad, el rompimiento de relaciones de pareja y de amistad, el deterioro de la empleabilidad o afectación de la reputación laboral, entre muchas otras.³⁷

Pero, si esto constituye una barrera para las personas que se encuentran bajo un régimen de contrato de trabajo, la situación empeora para quienes son contratistas, pues deben agotar primero un largo juicio ordinario para lograr el reconocimiento de la existencia de un contrato laboral –como se indicó arriba–, y con una caducidad tan breve, perdería todo sentido que siguieran con posterioridad un juicio por acoso laboral. Bien dice el adagio “Justicia que tarda es injusticia”.

CONCLUSIONES

Se dio un rápido vistazo a algunas de las dificultades que se han hecho evidentes con la práctica en Colombia luego de haberse legislado el tema del acoso laboral, y para hacer extensivas algunas consideraciones al contexto ecuatoriano, teniendo en cuenta que este tema no se encuentra regulado en la actualidad, lo primero que se debe

37. Asociación Pridicam MobbingMadrid, “Mobbing: “Las formas de daños y consecuencias””. Disponible en <<http://www.mobbingmadrid.org/2013/09/mobbing-las-formas-de-danos-y.html>>.

mencionar es que no es necesario que exista una Ley emanada de la Asamblea para empezar a dar pasos en la dirección correcta.

Tanto las empresas del sector privado como las instituciones públicas pueden adaptar de manera voluntaria sus normas internas, o aprobar por primera vez las que considere necesarias, para enfrentar el problema del hostigamiento en los lugares de trabajo. No existen restricciones a este ejercicio más que aquellas que impongan el respeto a la dignidad humana y los derechos humanos.

Por esto sería beneficioso, por ejemplo, adaptar una buena práctica como la de la creación de los Comités de Convivencia Laboral, en aras de mantener el diálogo permanente entre la administración y los trabajadores, respetando claro está, la conformación democrática de los mismos. También se podrían establecer mecanismos confidenciales de mediación para afrontar este tipo de situaciones. La idea en todo caso no es simplemente copiar las normas e instituciones de otros hemisferios, sino reflexionar sobre los contextos propios y decidir qué es lo mejor para sí mismos; y valga agregar en este punto: tenemos mucho que aprender de las comunidades indígenas sobre el restablecimiento de la armonía rota y el manejo pacífico de los conflictos comunitarios.

Por otra parte, se debe dar un debate sobre la forma de solucionar los problemas procesales alrededor del acoso laboral, en especial en lo que se refiere a lo probatorio, pues aplicar las normas procesales usuales puede resultar en una vulneración de los derechos de las víctimas de hostigamiento laboral, dadas las múltiples dificultades para probar los hechos, pero establecer por ejemplo una inversión en la carga probatoria podría llegar a infringir los derechos de la parte acusada, como por ejemplo la presunción de inocencia.

Además, teniendo en cuenta que sí existen en Ecuador cuando menos algunas normas de protección contra situaciones de hostigamiento de diversa índole, se hace necesario que los inspectores de Trabajo reciban capacitación sobre el acoso laboral para detectar posibles casos que lleguen a su conocimiento, y puedan proteger a las víctimas por ejemplo al negar solicitudes de visto bueno si identifican que en el fondo hay acoso laboral.

Por último, se quiere llamar la atención sobre la desprotección contra el acoso laboral que vivirían las personas que trabajan bajo contratos de prestación de servicios, en especial aquellos que en verdad deberían ser contratos laborales. Un contratista bajo estas condiciones sí puede ser víctima de acoso laboral, y, en verdad, si se revisan algunos casos de la vida real se podrá ver que en ocasiones no se renuevan los contratos porque el contratista no soporta más las condiciones leoninas del mismo, o el ambiente laboral es tan tenso que quiere alejarse con prontitud.

Solo resta agregar que es necesario que en los lugares de trabajo se funcione más con la lógica *preventiva* y en clave de derechos que con la lógica *curativa*, por lo que se debe empezar a reconocer y dar nombre a las situaciones de acoso laboral en Ecuador.

BIBLIOGRAFÍA

- Agra Viforcós, Beatriz, Roberto Fernández Fernández y Rodrigo Tascón López. *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*. Murcia: Laborum, 2004.
- Calvás, Juan Pablo. “Asalariados de Quinta”. En *El Tiempo*, 11 de febrero de 2016. Disponible en <<http://www.eltiempo.com/opinion/columnistas/asalariadosdequintajuanpabloalvascolumnaeltiempo/16511012>>.
- Camacho Ramírez, Adriana, Edna Morales y Leonardo Guiza. “Barreras al acceso a la justicia en el acoso laboral”. *Opinión Jurídica*, vol. 13, No. 25 (2014).
- Fabregat Monfort, Gemma. “El acoso laboral en el ordenamiento jurídico laboral español. Breves apuntes”. *Revista de Derecho, Universidad del Norte*, No. 35 (2011).
- Fuertes Rocañín, José Carlos. *¡Mobbing! Psicoterrorismo en el trabajo*. Madrid: Arán, 2004.
- González Miers, María del Rocío. *Acoso laboral (mobbing) y liderazgo*. México DF: Alfaomega, 2012.
- Moreno Cáliz, Susana. “Apuntes sobre el concepto legal de acoso laboral”. *Tribuna Social: Revista de Seguridad Social y Laboral*, No. 218 (2009).
- Piñuel, Iñaki. *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander: Sal Terrae, 2001.
- Porras Velasco, Angélica. “Los derechos laborales y la Seguridad Social en la nueva Constitución”. En Santiago Andrade, Agustín Grijalva y Claudia Storini, editores, *La nueva Constitución del Ecuador: Estado, derechos e instituciones*. Quito: Corporación Editora Nacional / Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, 2009.
- Ramírez Torrado, María Lourdes, y otros. “Percepción de la figura de la conciliación en equidad como una forma de administrar justicia en Barranquilla (Colombia)”. *Revista de Derecho (Universidad del Norte)*, No. 38 (2012).
- Romera Romero, José. *Acoso psicológico laboral: guía*. Madrid: Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2003.
- Sayas Contreras, Rafaela Ester. “Conciliaciones formales vs. conciliaciones en clave comunicativa”. *Revista Opinión Jurídica (Universidad de Medellín)*, vol. 7, No. 13 (2008).
- UGT. *Guía sobre el síndrome del quemado (burnout)*. Madrid: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, 2006.

Fecha de recepción: 16 de febrero de 2016
 Fecha de aprobación: 21 de abril de 2016