

ARTÍCULO CIENTÍFICO
CIENCIAS SOCIALES

Acoso laboral como riesgo psicosocial en el marco laboral ecuatoriano

Workplace harassment as a psychosocial risk in the Ecuadorian workplace

Atencio González, Rously Eedyah^I; Pupo Kairuz, Alba Rosa^{II}; Coronel Piloso, Johanna
Emperatriz^{III}

^I. uq.rouslyatencio@uniandes.edu.ec. Carrera de Derecho, Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Extensión Quevedo. Ecuador.

^{II}. uq.albapupo@uniandes.edu.ec. Carrera de Derecho, Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Extensión Quevedo. Ecuador.

^{III}. uq.johannacoronel@uniandes.edu.ec. Carrera de Derecho, Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Extensión Quevedo. Ecuador.

Recibido: 01/09/2020

Aprobado: 02/10/2020

RESUMEN

El desarrollo del presente artículo tiene como objetivo analizar el acoso laboral como riesgo psicosocial en el marco laboral ecuatoriano. Normativamente encuadrado en la Constitución de la República del Ecuador (2008), La Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo (2016) y el Código del Trabajo (2012). En cuanto al tipo de investigación: documental descriptiva, diseño documental bibliográfico, no experimental transversal, técnicas aplicadas: la observación documental y la hermenéutica jurídica. Se pudo constatar que la legislación ecuatoriana ofrece a los trabajadores cierta protección en relación al acoso laboral como un riesgo psicosocial, entendiéndose como toda conducta contra la dignidad de la persona, ejercida de forma reiterada y potencialmente lesiva, cometida en el lugar de trabajo o en cualquier momento, contra alguna de las partes, que tenga como consecuencia para el sujeto afectado su menoscabo o humillación que pueda inducir a perjuicio de la situación laboral. Los tipos de riesgos psicosociales más frecuentes son: estrés laboral, acoso sexual, acoso laboral, síndrome de Bournout, donde al acoso laboral se le entiende como de riesgo psicosocial, caracterizado por: maltrato de manera continuada al trabajador, con la finalidad de atacar su propia resistencia psíquica para que

voluntariamente o por despido abandone su puesto de trabajo, produce efectos de como: depresión, ansiedad, preocupación, estrés, entre otros.

PALABRAS CLAVE: Acoso Laboral; Riesgo psicosocial; Marco Laboral.

ABSTRACT

The development of this article aims to analyze workplace harassment as a psychosocial risk in the Ecuadorian workplace. Regulatory framed in the Constitution of the Republic of Ecuador (2008) and the Labor Code (2012). Regarding the type of research: descriptive documentary, bibliographic documentary design, non-experimental transversal, applied techniques: documentary observation and legal hermeneutics. It was found that Ecuadorian legislation offers workers protection in relation to workplace harassment as a psychosocial risk, understood as any conduct against the dignity of the person, exercised repeatedly and potentially harmful, committed in the workplace or in any moment, against any of the parties, that has as a consequence for the affected subject their impairment or humiliation that may lead to damage to the employment situation. The most frequent types of psychosocial risks are: work stress, sexual harassment, workplace harassment, Bournout syndrome, where workplace harassment is understood as a psychosocial risk, characterized by: continuous abuse of the worker, in order to attack his own psychic resistance so that voluntarily or by dismissal they leave their job, produces effects such as: depression, anxiety, worry, stress, among others.

KEYWORDS: Workplace Harassment; Psychosocial Risk; Labor Framework.

INTRODUCCION

En la actualidad y en situaciones normales, las personas pasan más tiempo de sus vidas en sus centros de trabajo, los que constituyen su hábitat laboral, este entorno se caracteriza por todas esas condiciones físicas y materiales así como también factores de tipo psicosocial, circunstancial entre otros. Todo lo anterior conlleva a buscar ambientes laborales que procuren evitar riesgos innecesarios o condiciones ambientales que puedan perjudicar la salud de los trabajadores desde un punto de vista físico o mental y donde se fomente la prevención de cualquier tipo de riesgos en todo momento.

En los últimos tiempos se han reducido considerablemente las enfermedades por accidentes con ocasión del trabajo, esto debido a la implementación de aspectos que optimicen las condiciones laborales como, por ejemplo: implantación del servicio de salud dentro del área laboral, formación de recursos humanos dedicados a esta área del saber, entrada en vigencia de normas que regulen de forma justa el desempeño de los trabajadores, entre otros aspectos.

En relación a esto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en conjunto con gestores y actores que promueven mejoras al campo de la seguridad y salud ocupacional, se han preocupado por desarrollar lineamientos estratégicos que prevengan riesgos y condiciones adversas en los sitios de trabajo, con el propósito de reducir los accidentes ocupacionales que puedan sufrir los trabajadores.

Cabe señalar, que en Ecuador la Constitución Nacional, estipula que el trabajo se sustenta en una serie de principios, entre los cuales el Artículo 326, numeral 5, indica que toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar, lo que hace necesario entender que se deben procurar ambientes de trabajo que protejan la salud tanto física como mental de los trabajadores sin excepción alguna.

En este sentido, la norma laboral especial Código del Trabajo Ecuatoriano vigente y Constitucional, plantean el establecimiento de instituciones, lineamientos, normas y políticas que busquen garantizar a todos los trabajadores condiciones de seguridad, salud y bienestar en el ambiente laboral, regulando a su vez derechos y deberes para ambas partes de la relación de trabajo, tomando en este sentido lo dispuesto en el artículo 33 de la Constitución de Montecristi:

“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”. (CRE, 2008). Por todo lo antes expuesto, cabe señalar que es entera responsabilidad del patrono, controlar y prevenir accidentes y enfermedades de tipo profesional.

Siguiendo en este orden de ideas, en los centros de trabajo uno de los riesgos que mayor fuerza cobra en la actualidad, son los psicosociales, que no son más que aquellos que se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión. (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2020)

Cabe señalar que para el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo I.N.S.H.T, (2020), en España, los factores o riesgos psicosociales son, esas condiciones de trabajo organizativas y psicosociales, también conocidas como factores psicosociales que cuando son malas, deficientes o adversas, afectan considerablemente la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores y pueden generar otro tipo riesgos, que es necesario gestionar.

Partiendo de todo lo anteriormente planteado, existen otros factores que influyen como los fenómenos de la globalización tanto económica como social, la indiscutible dependencia a las

nuevas tecnologías en el ámbito laboral a todo nivel y más aún en la actualidad ante la pandemia Covid -19 que ataca a la humanidad y nos ha hecho recurrir al teletrabajo para no paralizar la economía mundial, además del protagonismo atribuido al sector terciario, la dimensión personal de las relaciones laborales, que están provocando grandes cambios en los modelos organizacionales.

Por toda esta situación, se hace necesaria la aplicación en los centros de trabajo de mecanismos preventivos relacionados a la seguridad laboral, mediante propuestas que sean destinadas a generar estrategias que permitan evitar la presencia y manifestación de riesgos en los lugares de trabajo, donde se busque la implementación de acciones de capacitación, vigilancia y supervisión de una serie de actividades que sensibilicen a los trabajadores acerca de la posible ocurrencia de accidentes o enfermedades en sus sitios de trabajo y en las interacciones sociales que se dan en ellos.

Por otro lado, al hablar de estas acciones preventivas o sistemas de prevención, nos referimos al procedimiento preventivo del acoso laboral y se habla de preventivo porque el mismo, debe estar asociado a la higiene y seguridad en el trabajo que a su vez busca crear una cultura empresarial que fomente el respeto y la dignidad de todos los trabajadores.

A criterio de autores como (Morales 2016, c.p Castro-Ospino,2020), el acoso moral es representación de violencia que se observa materializada en entornos laborales siendo en ocasiones sutil e insidiosa que se logra extender por el ejercicio por parte del individuo de acciones hostiles, destacando algunos autores que busca lograr en el trabajador su aniquilación psicológica o destrucción psíquica.

En relación a esto se puede entender el acoso moral que proviene del término anglosajón “mobbing” planteado desde la década de los 80 por Leymann, cuyo significado es hostigar o acorralar en grupo, lo que produce en el trabajador sentimientos de miedo y terror afectando su lugar de trabajo y produciendo en el trabajador un efecto patológico o de enfermedad. Es por ello que se debe incluir al acoso moral dentro de los principales riesgos psicosociales que afectan a los trabajadores en la actualidad.

A criterio de (De Miguel Barrado, Vanessa y Prieto Ballester, Jorge Manuel, 2016) el moobing se entiende como un riesgo psicosocial que se genera en el ámbito de las relaciones interpersonales que se celebran dentro de cualquier organización empresarial, por lo general con consecuencias devastadoras no solo para el individuo que lo padece, sino para la misma empresa la cual se ve afectada, por la notable disminución de la productividad del trabajador. Por otro lado, según la (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2017) el acoso laboral se entiende como “aquella situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la

víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo” .

En este orden de ideas, la sintomatología más frecuente de una persona víctima de acoso laboral o que está siendo víctima de hostigamiento, es que muestra altos niveles de ansiedad, estrés post traumático, depresión, enfermedades de la piel, caída abundante de cabello, entre otros, así como daños más graves que pueden conllevar a la muerte de la persona.

Se hace necesario entonces, que se unan esos mecanismos preventivos con los del acoso laboral para buscar así, generar un sistema de protección a los trabajadores, lo que evita que se desestabilice su calidad de vida, por esas circunstancias que escapan de su propia voluntad y en donde muchas veces son incapaces hasta de denunciar a sus victimarios, por esa misma relación de dependencia que existe, o por desconocimiento de causa y en algunos casos hasta por falta de los recursos materiales y económicos para activar un órgano de administración de justicia.

Por su parte el Código del Trabajo Ecuatoriano vigente establece en su Artículo 38, al respecto de los riesgos provenientes del trabajo, que estos serán de cargo del empleador, y que si a consecuencia de ellos el trabajador sufriese daño personal, estará también en la obligación de indemnizarlo por las consecuencias provenientes de los mismos, a no ser que estos sean reconocidos por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).

Ahora bien, en la (Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público, 2016) y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral, en su Capítulo I sobre reformas, establece en su Artículo 1. Incluir un artículo no numerado después del artículo 24: “Definición de acoso laboral: debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral”.

En relación a esto, al hablar de acoso laboral, se entiende como aquel supuesto de hecho que se constituye como un hostigamiento o conducta abusiva, que se puede dar en forma recurrente o en algunos casos continuada, donde el protagonista principal es el patrono o cualquiera de sus representantes, y en otros casos uno o más de los integrantes al cuerpo de trabajadores de la organización.

En este sentido, para que sea entendido como acoso y se configure el hostigamiento su principal objetivo debe ser atentar contra la dignidad del individuo y por ende contra la integridad bio-psico-social del trabajador, trayendo como consecuencia un personal perturbado al momento de ejercer sus funciones o labores, pudiendo poner en riesgo su propio trabajo, lo que indiscutiblemente pone en riesgo el medio ambiente laboral.

Por otro lado, el artículo 5: eiusdem, en el artículo 42, señala que se añada un numeral 36, que dirá: “Implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador”. Lo que se considera a criterio de los investigadores, que a pesar de representar esto un avance, en cuanto a las garantías para los trabajadores, aun deja grandes vacíos.

En la actualidad, a pesar de que el acoso laboral presenta medidas prohibitivas y sancionatorias en el marco de las leyes anteriormente mencionadas en Ecuador, no se establecen claramente acciones para los actores de la relación laboral, que permitan promover, difundir y prevenir esta conducta que atenta contra la dignidad de los individuos.

Por otro lado, gran parte de la responsabilidad recae sobre las propias víctimas, agobiadas por las situaciones que se presentan el difundir estas circunstancias ante los patronos y tener el valor de denunciarlo ante las autoridades penales, lo que en la mayoría de los casos se hace complicado, en virtud de que las víctimas se encuentran deprimidas, con baja autoestima, lo que crea presiones de tipo psicológicas que disminuyen la propia capacidad de afrontar estos problemas.

Asimismo, en Ecuador, existe escasa información y promoción entre patronos y trabajadores sobre toda la legislación existente en relación al acoso laboral, sin dejar de lado la importancia que tiene constatar lo referente al sistema sancionatorio para las personas que se convierten activamente en acosadores, como una manera de proteger a las víctimas y minimizar la ocurrencia de estas situaciones en los ambientes laborales.

Siendo así, las causas de todos los efectos mencionados anteriormente son la consecuencia de la falta de experiencia de los patronos para poder manejar situaciones de acoso laboral en sus empresas, cuando este detecta síntomas de su ocurrencia, lentitud de los procesos judiciales cuando se presentan denuncias, pues se deben considerar los casos en que no se presentan por temor a represalias por parte del acosador y todo por el mismo desconocimiento normativo sobre la protección y garantía que existe para las personas víctimas de acoso.

Por todo lo anteriormente planteado, se debe atacar de forma inmediata como riesgo psicosocial, ya que se ha demostrado que conduce a la generación de problemas tanto físicos como psíquicos de las víctimas, con afectación negativa de las relaciones interpersonales en todo ámbito, no sólo laboral sino hasta familiar, así como también poniendo en riesgo la estabilidad y productividad empresarial, cobrando cada día más cabida, en esta situación de teletrabajo y confinamiento producto de la pandemia Covid-19, lo que produce consecuencias nefastas desde todo punto de vista.

MÉTODOS

En relación a la metodología adoptada en el presente trabajo de investigación se parte en principio, del paradigma interpretativo, siendo esta una de las estrategias más aplicadas en investigaciones jurídicas, donde Kuhn propone en sus postulados, que la metodología y las técnicas en investigación siempre van de la mano de un paradigma. (Quero, 2013)

En este sentido se ha adoptado un paradigma interpretativo realizando reflexiones basadas en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, mediante una investigación de tipo documental y bibliográfica. Por otro lado, y a consecuencia de este paradigma la investigación es cualitativa, siendo a su vez holística viendo al fenómeno como un todo en su contexto.

La presente investigación es de tipo cualitativa con corte analítico por cuanto se plantea Analizar el acoso laboral como riesgo psicosocial en el marco laboral ecuatoriano, donde a criterio de Bunge (1981), el tipo de investigación analítica trata de analizar cada uno de los componentes de una situación descubriendo sus elementos y cómo están éstos interconectados y se va de esa manera explicando cómo se integran.

El presente artículo se plantea desde la base de la aplicación del método de la interpretación o la hermenéutica jurídica desde una perspectiva teórica, con un corte interpretativo de la norma, contextualizada a la problemática planteada a todo lo largo del artículo científico.

Para el análisis de las normas jurídicas el método aplicado es la hermenéutica en donde se interpretan los mandatos que las conforman y en donde sólo se logra mediante una correcta interpretación. El diseño que se aplicó fue documental bibliográfico en donde la fuente de recolección de los datos fue lograda mediante la triangulación aplicada a los textos legales.

RESULTADOS

Al hablar de riesgo psicosocial, debemos referirnos a la postura que mantiene la Organización Internacional del Trabajo (OIT) quien califica el concepto como un tanto difícil de entender, en virtud de que se refiere a ciertos aspectos que están involucrados con el trabajo, a saber: interacción entre sujetos, entre su medio ambiente laboral, satisfacción y condiciones en la organización, capacidades de los trabajadores, su propia cultura y cómo este se encuentra fuera de su ambiente de trabajo desde un punto de vista personal. Todo lo que de un u otra manera puede influir en su salud, rendimiento y su satisfacción en el trabajo.

Por una parte, (Espinoza Guerra y cols, 2020), reconocen que los factores psicosociales hacen referencia a toda condición que experimenta la persona en su relación con el medio organizacional y social que pueden afectar potencialmente su bienestar y salud tanto física, psíquica y social, de los trabajadores. Se evidencia entonces que el

tema de la salud laboral cada vez es más inquietante, lo que produce una intensa actividad legislativa con relación a la precaución de la inseguridad a nivel laboral.

Por otro lado, los riesgos psicosociales son posibles factores de daño a la salud, son negativos y pueden afectar tanto la salud física como la mental, son considerados estresantes y pueden alterar y desequilibrar los recursos y habilidades de la persona para responder al flujo de actividad derivado del trabajo, (Chavarria, Sarsosa, & Arenas, 2011, c.p Espinoza y cols, 2020), son innumerables y pueden provenir de los diversos componentes del trabajo: falta de control, muchas horas de jornada laboral, intensidad del ritmo de trabajo, horarios cambiantes e impredecibles, falta de comunicación, ambigüedad o sobrecarga de roles u otros.

Con base en lo anterior, existen características de los ambientes laborales, que generan estrés por ejemplo altas exigencias horarias, altas demandas laborales que inciden en la vida extralaboral del trabajador, condiciones de ambiente laboral deficientes así como condiciones ergonómicas no acordes, ambientes de trabajo autoritario que constituyen indudables riesgos psicosociales, como el abuso, la violencia y el acoso. (Perfiles Profesionales del Psicólogo, 2015).

Desde otro punto de vista, existen recomendaciones para mitigar los efectos del riesgo psicosocial, en momentos como los que atraviesa la humanidad a raíz de la pandemia Covid-19, el (Ministerio de Trabajo y Economía Social de España, 2020), a través del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, brinda recomendaciones a los empleadores en este sentido, siendo sobresalientes aspectos como: proteger a los trabajadores del miedo y la incertidumbre del trabajo, garantizar cargas equilibradas de funciones a cumplir, establecer horarios de disponibilidad tanto de empleadores como de empleados, tomando en cuenta que, no por estar en casa deben estar disponibles las 24 horas el día,, establecer objetivos y plazos de entrega de tareas razonables, entre otros.

La mayoría de los autores dan a conocer varios tipos de riesgos psicosociales, como por ejemplo el mobbing o acoso laboral, síndrome de burnout, y el estrés laboral. Además se han reconocido también la adicción del trabajo, fatiga laboral y tecnoestrés. Por su parte el mobbing hace referencia a los accidentes en el trabajo, el agotamiento que producen las largas jornadas laborales, la tensión fisiológica y la monotonía de las tareas.

Además, otro tipo de riesgo psicosocial es la adicción al trabajo, en el cual se evidencia una necesidad excesiva e incontrolable de trabajar sin pausas saludables, lo que afecta la salud, felicidad, relaciones interpersonales en donde la persona manifiesta una tendencia compulsiva relacionada a un tipo de trabajo arduo y en donde inclusive le impide a la persona relajarse una vez concluida la jornada laboral.

A consecuencia de lo anterior uno de los tipos de riesgos psicosociales más producidos en la actualidad, es el tecnoestrés, que es aquel que se relaciona al uso de la tecnología y que en ciertos casos puede incluso conllevar a hacerse adicto a la misma, lo que a su vez produce fatiga laboral producto a las altas exigencias laborales donde se ponen en riesgo además las capacidades psicofisiológicas del trabajador.

Se evidencia que en la actualidad, los individuos están involucrados en actividades que demandan altos niveles de exigencias, producto de la globalización y consumismo. Lo que produce de igual forma, un aceleramiento del ritmo de vida lo que demanda mayor actividad mental, física y emocional. Es por ello por lo que el estrés laboral está tan presente en la actualidad.

En este sentido la (Organización Mundial de la Salud, 2020), considera que el estrés laboral afecta negativamente a la salud psicológica y física de los trabajadores y por ende a la eficacia de las entidades para las cuales trabajan. Siendo considerado uno de los principales problemas para la salud de los trabajadores, donde un trabajador estresado suele ser enfermizo, sufrir de falta de motivación, ser menos productivo y tener menos perspectivas de éxito en mercados altamente competitivos.

En relación al estrés laboral muchos autores consideran que proviene de desequilibrio entre la capacidad de respuesta de un trabajador y las demandas del entorno laboral, por su parte el síndrome de burnout manifiesta un tipo de estrés crónico que se manifiesta en un agotamiento psíquico o desgaste personal. Producto del mismo agotamiento emocional y mental que genera, el estrés excesivo.

En relación con lo anterior, el síndrome de burnout, la (Sociedad Neurológica Argentina, 2020) , lo señala como la presencia de altos niveles de agotamiento emocional (AE), despersonalización (DP) y reducida realización personal (RP) el cual aparece cuando se rompen mecanismos de compensación para adaptación al estrés laboral sostenido, y en donde el individuo manifiesta todos estos síntomas.

DISCUSIÓN

El acoso laboral puede desencadenar en enfermedades de tipo profesional, que en muchas ocasiones pueden ser irreversibles para el trabajador y en algunos casos pudiendo llegar a la incapacidad. A criterio de (Del Pino, 2019), una de las categorías para clasificar este constructo está centrada, en los actores sociales que perpetran este acto, vertical descendente si el acosador es un superior jerárquico, vertical ascendente en el caso de que sea perpetrado por un colaborador y horizontal si se da entre colegas del mismo rango.

Cabe resaltar, que sea cual fuere la forma de ocurrencia del hecho, el mobbing produce ciertos efectos, donde el daño producido inflige a la víctima más allá de su esfera individual, llegando

a su vida relacional con las demás personas, es decir, compañeros de trabajo, familiares directos, cónyuge, amistades, entre otros, donde los daños ocasionados son de grandes magnitudes, involucrando a muchas personas a su vez.

En relación con las consecuencias del acoso moral, que padecen las víctimas generan efectos de origen psicológicos, que van envolviendo de manera gradual al acosado, lo que origina complicaciones de tipo físico y quebrantamientos de salud. Es importante señalar que el grado de afectación dependerá de la resistencia natural de la víctima y su capacidad defensiva a las agresiones, todo lo que produce un efecto en sus relaciones interpersonales.

En este orden de ideas, (Boada y Ficapal, 2012 c.p. Arias y Saavedra, 2016) expresan que el punto de partida del acoso laboral inicia con el abuso de poder, sin embargo según postura de otros autores la insatisfacción, edad, monotonía laboral, raza, competencia en las tareas realizadas, y la debilidad ante los superiores, consideran que todos estos factores están en relación con el mobbing.

Desde un punto de vista del contexto jurídico laboral, el mobbing conocido también como psicoterrorismo, produce efectos en el trabajador, que lo llevan a cambios de actitud con las personas de su entorno de trabajo, dicha presión sobre la víctima es sostenible en el tiempo hasta llegar a elevados niveles, ocasionando una ruptura psicológica, que en determinados casos se evidencia hasta en el aspecto físico del acosado, produciendo a su vez crisis nerviosas.

Cabe señalar, la postura de (Caamaño Rojas, 2011 c.p. Camacho y Rocío, 2017) el acoso psicológico en el trabajo o acoso laboral es un comportamiento antijurídico, pluriofensivo de derechos fundamentales conformado por hostigamientos sistemáticos y reiterados de palabra, obra u omisión del empleador o de uno o más trabajadores que atentan contra su dignidad o salud y afectan sus condiciones y oportunidades u ocupación.

Partiendo de lo anterior, se puede considerar que el mobbing, produce serias consecuencias en el área de trabajo hasta el punto de destruir progresivamente la vida laboral del acosado, llegado a este caso, se puede solicitar una baja laboral por estrés durante la cual, se puede celebrar por parte del empleador un proceso jurídico de despido o bien negarse a cumplir con su compromiso de pago de salarios.

Como consecuencia de lo anterior, se crea una imagen negativa de la víctima, hasta el punto de mentir sobre su salida de la empresa, difundiendo rumores que hacen que sea considerado como incapaz para trabajar, creando falsas expectativas de su rendimiento en el trabajo y de su desempeño, siendo esto un daño que trasciende la esfera individual de la víctima.

Esto se puede entender, como las consecuencias laborales que afectan la salud de la víctima y que van a depender de la duración del acoso y de su intensidad, siendo este aún más fuerte

si es perpetrado por grupos de trabajadores o de empleadores que cuando se realiza por un solo individuo hacia otro.

Cabe señalar que en ocasiones al mobbing, a criterio de también se le considera como esas agresiones colectivas y concertadas por un grupo contra un individuo objetivo, del que se sientes amenazados permanentemente, atentando contra su dignidad, denigrándolo, criticándolo y esparciendo rumores maliciosos en su contra, en donde se produce por parte de la víctima un sentimiento de incompetencia que afecta su eficiencia laboral y la prestación de un servicio de calidad.

Por otro lado, el acoso laboral produce daños a su vez en el ámbito familiar y social, deteriorando todo tipo de relaciones de las víctimas, aumentando los conflictos familiares y en algunos casos hasta con los propios miembros de su entorno en la comunidad, además de una estigmatización social en todos los ámbitos del sector laboral próximo, reduciendo la capacidad de empleabilidad de la víctima.

CONCLUSIONES

Finalizada la investigación y tomando en cuenta los resultados obtenidos de analizar la prevención orientada a evitar el acoso laboral o mobbing en el contexto jurídico ecuatoriano, se llega a las siguientes conclusiones:

En relación al primer tema abordado en el presente artículo se concluye que por riesgo psicosocial se puede entender a cualquier situación que está relacionada a deficiencias en las interacciones sociales del ambiente laboral que afectan el estado de salud integral de las víctimas desde un punto de vista físico, mental y de bienestar social.

Entre los riesgos psicosociales más frecuentes se pueden mencionar, el estrés laboral, síndrome de burnout, mobbing o acoso laboral, que se manifiestan por las características del trabajo que se realizado, las condiciones en las que se desarrolla, el efecto negativo que ejerce una persona sobre otra con la intención de perjudicarla y que voluntariamente se retire de la organización.

De todos los tipos de riesgos psicosociales, se abordó de especial manera al mobbing o acoso laboral, como un riesgo psicosocial en el contexto jurídico ecuatoriano cuya característica fundamental, es el maltrato continuado del trabajador con el fin de hostigarlo, agobiarlo y atacarlo, para que abandone de forma voluntaria o por un procedimiento de despido su puesto de trabajo.

En relación con los efectos principales que produce el acoso, se entiende que son de tipo psicológico, donde se altera emocionalmente la personalidad del individuo, dando lugar a depresión, ansiedad, baja autoestima, malas relaciones interpersonales entre otros, que si no

se controlan adecuadamente favorecen la generación de enfermedades como trastornos digestivos, hormonales, dermatológicos, entre otros.

Desde un punto de vista laboral, el acoso produce notables efectos por llevarse a cabo un ataque reiterado del equilibrio psicológico y emocional de la víctima o acosado, lo que disminuye su productividad en el trabajo así como su rendimiento y calidad en las tareas ejecutadas y por otro lado aumenta e incrementa el gasto de indemnizaciones por bajas de trabajo, procedimientos de incapacidad y sustitución de trabajadores.

De igual manera, el mobbing o acoso laboral incide en todas las relaciones de la víctima, no solamente desde un punto de vista laboral, sino familiar, con los miembros de la comunidad, en virtud de la alteración del estado emocional del afectado, es decir que produce efectos negativos y adversos en todas sus relaciones sociofamiliares afectando así a su pleno desarrollo como individuo en sociedad.

REFERENCIAS

- Agencia Europea para la Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2020). Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo. Salud y seguridad en el trabajo - EU-OSHA
- Arias B, Saavedra V. (2016) Evaluación de los riesgos psicosociales que influyen en el ambiente laboral del personal administrativo y docente de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Facultad de Ciencias de la Ingeniería. Quevedo, Los Ríos Ecuador.
- Camacho, A. & Mayorga, D. R. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. Revista Prolegómenos Derechos y Valores, 20, 40, 159-172. DOI: <http://dx.doi.org/10.18359/prole.3047>.
- Congreso Nacional. Código del Trabajo (2012).
- Congreso Nacional. Constitución de la República del Ecuador (2008).
- Congreso Nacional. La Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo (2016)
- De Miguel Barrado, Vanessa y Prieto Ballester, Jorge Manuel (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso Español, *PERSPECTIVAS*, (38.), 25-44 [fecha de consulta 9 de Octubre de 2020]. ISSN: 1994-3733. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oaid4259/425948032003>
- Del Pino, R (2019). Develando el rostro del mobbing docente universitario: prevalencia, tipología, acciones hostiles y grupos de riesgo. Universidad Pedagógica Nacional; rdelpino@upn.mx ORCID. 0000-0001-5178-8019.

- Espinosa, E, Quimí, J, Escobar, K & Camacho, I. (2020). Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en empresas que prestan servicios de salud ocupacional: un estudio en la ciudad de Guayaquil. Revista Psicología UNEMI Volumen 4, N° 007, pp. 21 - 39.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo I.N.S.H.T, (2020). Riesgos Psicosociales. Portal INSST (<https://www.insst.es>)
- Kunh, Thomas. 1962. La Estructura de las Revoluciones Científicas. Primera Edición
- Lugo, M (2017). Acoso Laboral "Mobbing". Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
- Ministerio del Trabajo y Economía Social (2020) Prevención de riesgos psicosociales en situación de trabajo a distancia debida al covid-19 recomendaciones para el empleador. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Peña Saint Martin, F (2018). Mobbing o asedio grupal ¿Qué es y Cómo identificarlo? Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinosa de los Reyes. Publicado por Masson Doyma México ´ S.A. <https://doi.org/10.1016/j.rprh.2018.06.007>
- Stavroula, L, Griffiths, A & Cox, T. (2004) La organización del Trabajo y el estrés. Organización Mundial de la Salud. Universidad de Nottingham. Reino Unido.
- Zuin, D, Peñalver, F & Zuin, M (2019) Síndrome de burnout o de agotamiento profesional en la Neurología argentina. Resultados de una encuesta nacional. Revista Neurología Argentina. <https://doi.org/10.1016/j.neuarg.2019.09.0051853-0028/>