

REPÚBLICA DEL ECUADOR

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUITO



PLAN DE TESIS

**LA PRESIÓN LABORAL TENDENCIOSA: FALTA DE NORMATIVIDAD EN
MATERIA LABORAL ECUATORIANA**

ETAPA PREVIA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE INVESTIGACIÓN

AUTOR(A):

Quito, 2009

FICHA TÉCNICA	
Institución responsable:	
Título del trabajo de Investigación	LA PRESIÓN LABORAL TENDENCIOSA: FALTA DE NORMATIVIDAD EN MATERIA LABORAL ECUATORIANA
Ubicación Geográfica:	Distrito Metropolitano de Quito – Pichincha - Ecuador
Fecha de presentación de la Denuncia del Tema : Fecha del proyecto Inicio: Fecha de Terminación: Período de duración:	6 de junio de 2009 1 de julio de 2009 1 de julio de 2010 12 meses
Estudiante(s) participante(s):	
1. DESCRIPCIÓN DEL TEMA.	
Este tema ayudará a entender cómo surgen dificultades dentro del ambiente laboral que conflictúan la vida de uno de los trabajadores en manos de sus compañeros, sean superiores, colaterales o subalternos. El tema, además, estará vinculado a las disciplinas de psicología y sociología laboral, con lo que se enriquecerá la visión adquirida durante la formación de pregrado. Contribuirá a comprender un fenómeno frecuente en el país, pero escasamente investigado, con un enfoque jurídico como elemento fundamental para la resolución del tema planteado.	

2. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

2.1 Planteamiento del Problema.

Con esta tesis, se pretende investigar los actos por los cuales se incomoda a una persona dentro del ambiente laboral, con la finalidad de que ésta renuncie a su puesto de trabajo, tomando en cuenta que por la experiencia indirecta de familiares y amigos que fueron obligados a renunciar en sus fuentes de trabajo por cualquier razón de insultos directos o indirectos por sus compañeros de trabajo o superiores, a fin de llenar un vacío jurídico respecto al clima laboral, que debe garantizar para todos los trabajadores las condiciones mínimas esenciales.

La motivación principal de esta investigación es el estudio del *mobbing* en el trabajo, donde el maltrato emocional es apenas percibido, sin que esto reste efectos negativos en la salud de la víctima. Existen otros casos o problemáticas sociojurídicas donde la violencia ejercida es más evidente, pero el tema de estudio es el ejercicio de la violencia sutil, ejercida generalmente contra un solo miembro del grupo. Hoy en día se contextualiza la presión laboral tendenciosa en un tipo de sociedades industriales y ello es así por la necesidad que tiene tanto el acosador principal como sus aliados, en este tipo de sociedades, de encubrir el ejercicio de la violencia que ejercen sobre otro ser humano.

El derecho nos ayudará a entender el contexto donde surge, es decir en sociedades cuyo mercado de trabajo está sujeto a la globalización. Asimismo, nos brindará los instrumentos para entender las estrategias de instauración y perpetuación, a través del análisis de los mecanismos del *gang* de acoso. También nos proporcionará los elementos que permitan entender el desinterés por denunciar el acoso moral por parte de la organización donde surge un caso de *mobbing*. La pretensión del presente trabajo radica en la búsqueda de las claves explicativas anteriores mediante la ciencia jurídica.

2.2 Formulación del Problema.

ES NECESARIO PREVENIR LA PRESIÓN LABORAL TENDENCIOSA EN LA LEGISLACIÓN LABORAL ECUATORIANA, A FIN DE GARANTIZAR UN AMBIENTE LABORAL FAVORABLE AL DESARROLLO DE LAS FUNCIONES DE LOS TRABAJADORES.

2.3 Sistematización del Problema.

- ¿Qué características teóricas tiene la presión laboral tendenciosa?
- ¿Por qué el Estado ecuatoriano no sancionó la presión laboral tendenciosa dentro de la legislación laboral?
- ¿Cuáles serían los mecanismos para lograr la efectiva prevención de la presión laboral tendenciosa en el ambiente laboral en el Ecuador?

3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

3.1 OBJETIVO GENERAL

Identificar las bases jurídicas operativas para prevenir y sancionar la presión laboral tendenciosa en la legislación laboral ecuatoriana.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Señalar con fundamento en la doctrina de los derechos humanos, el derecho laboral y otras ramas del derecho la naturaleza jurídica de la presión laboral tendenciosa.
- Identificar las características, causas y efectos de la presión laboral tendenciosa en el ambiente de trabajo.
- Proponer la incorporación de una prohibición expresa en el Código laboral vigente que identifique la presión laboral tendenciosa como falta laboral grave.

4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El hostigamiento dentro de las fuentes de trabajo no es una conducta novedosa en el ámbito laboral ecuatoriano. Sin embargo, ya que no existen estudios que aborden esta problemática en profundidad, se podría decir que el interés científico sí resulta relativamente nuevo, pues el término *mobbing* y sus voces derivadas en castellano se derivan de la observación del comportamiento agresivo en el reino animal por parte de los etólogos.

Empero, en una rápida observación a diferentes lugares donde existen grupos (sean numerosos o no), se evidencia que existen actitudes hostiles hacia uno de los miembros, generalmente uno nuevo, indefenso, o con facilidad de irritación. Cuando esta conducta es reiterada y se prolonga por un tiempo relativamente extenso, la víctima puede desarrollar diferentes reacciones psicológicas que pueden afectar su desempeño laboral, como la depresión o el aislamiento, fenómenos que se estudiarán consultando a especialistas en la materia y también mediante la consulta bibliográfica del caso.

Por tanto, la motivación principal de esta investigación es “el estudio del mobbing entendido como acoso psicológico en el trabajo donde el maltrato emocional es sutil, pero no por ello menos doloroso. Existen acosos donde la violencia ejercida es más evidente, pero el tema de estudio es el ejercicio de la violencia sutil, la que se enmascara, de una forma perversa, con valores humanos y democráticos”.¹

5. MARCO REFERENCIAL DE LA INVESTIGACIÓN

5.1 Marco Teórico

La presente investigación está basada en el enfoque funcionalista, que considera que cada elemento aislado de la sociedad sólo puede analizarse considerando los demás elementos, considerando la cultura y demás hechos

¹ PÉREZ SOLIVA, Marina: *MOBBING: Conociendo al grupo acosador desde la antropología*, XIII CONGRESO INTERNACIONAL DE ANTROPOLOGÍA FÍSICA “JUAN COMAS”, en: <<http://www.acosomoral.org/pdf/Conociendo%20al%20grupo%20acosador.PDF>>

sociales en función de cómo se organizan para satisfacer las necesidades de un grupo humano, es decir, todas aquellas tareas u objetivos que tienden a mantener y conservar los organismos de la sociedad y a ésta como tal, incluyendo sus modelos culturales.

Por tanto, es importante considerar que “El funcionalismo estudia la sociedad tal y como la encuentra, intentando comprender cómo cada elemento de la sociedad se articula con los demás, formando un todo y ejerciendo una función dentro de esa sociedad”.²

El funcionalismo parte del hecho de que la cultura es una totalidad orgánica en la que sus diversos elementos son inseparables y que se hallan interconectados, teniendo cada uno de ellos una función específica en el conjunto. La religión, la economía, la producción, los rituales, etc., forman un todo interconectado. De hecho, cuando piensan en una sociedad, la perciben como si fuera un organismo biológico en el que las partes forman un todo.

Así, cada miembro dentro de una colectividad, está llamado a cumplir con una función específica: el panadero, para elaborar el pan; el profesor, para enseñar; el agente de tránsito para vigilar el tráfico vehicular; etc. Pero los individuos aislados poco pueden hacer para cumplir su función. De ahí surge la necesidad de organizar a las personas según la función que cumplen, y se gestan los gremios, las asociaciones y las instituciones.

En este caso, el ambiente laboral se presenta como el escenario ideal donde el individuo puede desarrollar sus potencialidades y aplicar su conocimiento y experiencia al servicio de la colectividad, a cambio de una retribución por su trabajo. Sin embargo, como se detallará a lo largo del estudio, la voluntad de desempeñarse laboralmente de un individuo puede verse quebrada por el hostigamiento de uno o varios de sus compañeros de

² HERRERO, José: Funcionalismo, en <<http://pnglanguages.org/capacitar/antro/funcionalismo.pdf>> 2002, Pág. 1.

trabajo, fenómeno al que los diversos autores denominan acoso moral (o psicológico) laboral, también denominado mobbing.

Así, vemos que teóricamente “La palabra ‘mobbing’ deriva del término inglés ‘mob’ cuyo significado en castellano sería el de una multitud excitada que rodea o asedia a alguien (una persona) o a algo (un edificio, un objeto) bien sea de forma amistosa o bien de forma hostil. El sustantivo ‘mob’ es el gentío, el vulgo, la plebe o ‘populacho’, mientras que el verbo ‘to mob’ describe la acción de ese gentío de agolparse o atestarse en torno a algo o bien la de asediar o atacar en masa a alguien. El origen de la palabra describe, por tanto, una acción colectiva de un grupo de personas frente a algo o alguien, y curiosamente no siempre de modo negativo, tal y como ahora está siendo tratada en el ámbito de las condiciones de trabajo”.³

Es en dicho ámbito en el que el concepto de “mobbing” o “bullying” o acoso moral ha sido desarrollado históricamente por diversos científicos y psicólogos, principalmente por el Profesor Heinz Leymann, como se comentó anteriormente, y cuya definición “...se recoge en la Nota Técnica Preventiva (NTP) 476 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) como una situación en la que una persona (o en raras ocasiones un grupo de personas) ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) 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 que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”.⁴

Por tanto, esta categoría permite describir situaciones en las que un sujeto se convierte en blanco o diana del grupo al que pertenece, siendo sometido por

³ VELÁSQUEZ, Manuel: *La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o “mobbing”*, Edic. Digital, 2007.

⁴ Ídem.

éste o por alguno de sus miembros -con la permisividad del resto-, a una persecución que le va a producir importantes trastornos en su salud, tanto física como psíquica, siendo necesario en muchos casos la asistencia médica y psicológica.

5.2 MARCO CONCEPTUAL

Marginación: Con este neologismo sociológico más citado que tratado a fondo, se designa a ciertos individuos, e inclusive a grupos que viven al margen de su clase social o de todas ellas. El concepto de personalidad marginal se aplica a un individuo que se encuentra situado de tal modo entre varias culturas distintas, que esta situación, mientras dura, provoca en él un conflicto intrapsíquico. Tal individuo pertenece simultáneamente a dos o más culturas.

Sociedad: En sentido muy amplio, cualquier agrupación o reunión de personas o fuerzas sociales. Conjunto de familias con un nexo común así sea sólo el trato. Relación entre pueblos o naciones, agrupación natural o convencional de personas con unidad distinta y superior a la de sus miembros individuales, que cumple, con la convivencia o en la relación y se afirma con la permanencia en el trato. La integra todo el núcleo humano que coopera en la consecución de un fin común, además de asegurar su propia conservación y mantenimiento. A la diversidad sexual de hombres y mujeres, la sociedad agrega casi siempre una base territorial. Se caracteriza por su actuación, mediante relaciones o en el curso de procesos, pero no en la inconexión, temporalidad o lo fortuito de otros grupos, como la multitud, los espectadores, los transeúntes.

6. HIPÓTESIS

LA IMPLEMENTACIÓN DE BASES JURÍDICAS OPERATIVAS EN LA LEGISLACIÓN LABORAL ECUATORIANA PERMITIRÁ LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DE LA PRESIÓN PSICOLÓGICA EN EL TRABAJO.

6.1 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

6.1.1 Variable Independiente

LA IMPLEMENTACIÓN DE BASES JURÍDICAS OPERATIVAS EN LA LEGISLACIÓN LABORAL ECUATORIANA.

Indicadores

Clima laboral

Conflicto laboral

Presión psicológica

Hostigamiento

Comunicación organizacional

6.1.2 Variable Dependiente

PREVENCIÓN Y SANCIÓN DE LA PRESIÓN PSICOLÓGICA EN EL TRABAJO.

Indicadores

Nueva Constitución Política Ecuatoriana

Código del Trabajo

Código Penal

7. MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.

7.1. Tipo de Estudio

Esta investigación es de tipo descriptivo. En palabras de Hernández S. y otros “...Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis”.⁵

⁵ HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto y otros. *Op. Cit.* Pág. 60.

La descripción no es sólo una exposición general de los elementos que se estudia, sino también la capacidad de verificar los cambios en la perspectiva respecto al tema seleccionado.

7.2 Métodos de Investigación.

El primer método a emplear será el de **observación** a través del cual se identifican determinados rasgos que caracterizan un fenómeno dado tomando como base un esquema conceptual predeterminado por parte del investigador y unos propósitos ya establecidos en relación con la investigación. En este caso, se observará el comportamiento de los trabajadores en su ambiente del trabajo, registrando el trato que tienen, y también encuestándolos sobre los conflictos interpersonales que enfrentan en su relacionamiento cotidiano.

Otro método a emplear será el **Inductivo**, considerando que ésta es una “Modalidad eminentemente empírica de investigación que parte de la observación de la casuística de un fenómeno para, mediante la búsqueda y agrupación de semejanzas, formular conclusiones de valor general”.⁶

Este método permite generalizar los resultados alcanzados a partir del estudio de casos concretos enmarcados en un contexto determinado.

7.3 TÉCNICAS PARA LA GESTIÓN DE LOS DATOS REQUERIDOS

7.3.1 Información Cuantitativa y Cualitativa

La información cuantitativa requerida para esta investigación será:

- Número de empleados que laboran en una entidad.
- Frecuencia de situaciones de hostigamiento a lo largo de un mes.
- Casos de renuncia de los que se tenga conocimiento por reiteradas burlas o amenazas recibidas de los compañeros de trabajo, superiores y demás.

⁶ BARITE, Mario: Diccionario de Organización y Representación del Conocimiento: Clasificación, Indización, Terminología, Montevideo, Uruguay, 2005, en:
<<http://www.eubca.edu.uy/diccionario/biografi.htm>>

En cuanto a la información cualitativa, ésta será:

- Tipo de agresión sufrida por el trabajador.
- Contenido de los mensajes negativos recibidos.
- Valoración del trabajador respecto a esta situación.
- Contenido de las normas ecuatorianas relativas a este tema.

7.3.2 Fuentes de Datos Secundaria, Primaria y Otras

Se emplearán tanto datos de fuentes primarias como secundarias, según el siguiente detalle:

- Fuentes primarias: todo trabajador que haya sufrido, haya sido testigo o hubiera participado activamente en situaciones de presión psicológica dentro del ambiente laboral.
- Fuentes secundarias: Estudios, libros, normas legales relativas al tema de estudio.

7.3.3 Instrumentos para la recolección de los datos

Los instrumentos a ser empleados en la recolección de datos serán los siguientes:

- Boleta de encuesta.
- Boleta de entrevista.
- Guías de observación.
- Fichas de información documental.

7.3.4 Tratamiento de los Datos

Los datos serán procesados empleando programas informáticos como Word y Excel, en su versión 2007.

7.3.5 Interpretación y Presentación de la Información

Esta fase corresponderá a la redacción de la tesis de grado, con la exposición detallada de los resultados correspondientes a la investigación bibliográfica y de campo.

8. CRONOGRAMA DE TRABAJO (Gráfica de Gantt: Actividades/Tiempos)

Mes/Semana Actividad	Julio				Agosto				Septiembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Consulta de fuentes escritas	✓											
Trabajo de recopilación de material de campo y bibliográfico		✓	✓									
Primer informe al catedrático asesor		✓	✓	✓	✓	✓	✓					
Procesamiento del material de campo y bibliográfico					✓	✓	✓	✓				
Primera redacción de la tesis						✓	✓	✓				
Revisión y correcciones sugeridas al borrador								✓	✓			
Redacción final de la Tesis										✓		

9. PRESUPUESTO ESTIMADO DE INGRESOS Y EGRESOS

Ítem	Unidad	Costo unitario	Cantidad	Costo \$us
1. Servicios Personales				
- Investigadora principal	Pago al mes	0	4 meses	0
- Personal de apoyo	Pago al mes	50	4 meses	200
- Refrigerios	Refrigerio	10	4 meses	40
Subtotal 1				240
2. Administración				
- Materiales de escritorio	Papelería	100	1	100
- Material bibliográfico	Libros	200	1	200
- Suministros impresora	Tinta	25	2	50
Subtotal 2				350
3. Equipo				
- Computadora	Alquiler computadora portátil	150	1	150
Subtotal 3				150
4. Gastos varios				
- Fotocopias	Copias	0,02	500	10
Subtotal 4				10
TOTAL GENERAL				750

10. BIBLIOGRAFÍA

GIMENO LAHOZ, Ramón: *La presión laboral tendenciosa (mobbing)*, Edit. Universitat de Girona, Girona, España, 2004.

HERNÁNDEZ Roberto, FERNÁNDEZ Carlos, BAPTISTA Pilar, *Metodología de la Investigación*. Edit. McGraw Hill. Bogotá, Colombia. 1997.

TAMAYO HERRERA, José: *Cómo hacer la tesis en derecho*, Centro de Estudios País y Región, Lima, Perú,

VELÁSQUEZ, Manuel: *La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o "mobbing"*, Edic. Digital, 2007.

INTERNET

BARITE, Mario: Diccionario de Organización y Representación del Conocimiento: Clasificación, Indización, Terminología, Montevideo, Uruguay, 2005, en: <<http://www.eubca.edu.uy/diccionario/biografi.htm>>

HERRERO, José: Funcionalismo, en <<http://pnglanguages.org/capacitar/antro/funcionalismo.pdf>> 2002.

PÉREZ SOLIVA, Marina: *MOBBING: Conociendo al grupo acosador desde la antropología*, XIII CONGRESO INTERNACIONAL DE ANTROPOLOGÍA FÍSICA "JUAN COMAS", en: <<http://www.acosomoral.org/pdf/Conociendo%20al%20grupo%20acosador.PDF>>