

EL MOBBING Y SUS REPERCUSIONES

Para muchos de nosotros, la palabra “mobbing”, podría no tener un significado, pero este vocablo anglosajón se traduce como acoso laboral. La sociedad en general desconoce del problema o lo ignora; y, a demás desconocen sus graves consecuencias.

Uno de los aspectos más graves del acoso laboral es que aún no se determina con exactitud que actos lo constituyen y cuales no. Entre los criterios concurrentes se define como acoso laboral al rechazo a conocer el valor del trabajo de una persona, el trato inferior respecto al que reciben el resto de empleados, la sobrecarga de trabajo, así como la asignación de tareas de poca importancia, tomar crédito por el trabajo de alguien más, la negación de información necesaria para el cumplimiento de sus tareas, el cambio constante de los objetivos laborales, sancionar disciplinariamente a un empleado sin fundamento, humillar, criticar, distorsionar o sacar de contexto lo que dice un empleado, negarle permisos, negarle vacaciones, arrojarle cosas, entre otros similares.

La legislación laboral vigente no define el acoso laboral y mucho menos lo castiga, pero la Constitución de la República del Ecuador determina en su artículo 11, número 3, establece que los derechos y garantías establecidos en ella; y, en los instrumentos internacionales de derecho humanos son plenamente justiciables; por tanto, no podrá alegarse falta de norma para justificar su violación.

Si bien es cierto, el artículo 173 del Código de Trabajo establece las causas por las que el trabajador puede dar por terminado la relación contractual, estos constituyen un limitante al momento de solicitar el visto bueno, es decir, que en la práctica es un mecanismo ineficaz.